



SISTEMA ECONÓMICO
LATINOAMERICANO
Y DEL CARIBE



Resignificación de la teoría y praxis gerencial desde la mirada de Latinoamérica y el Caribe

Coordinación:
Dra. Aracelys Piñate

Resignificación de la Teoría y Praxis Gerencial desde la Mirada de Latinoamérica y del Caribe

Dirección Editorial:

Clarems Endara, Secretario Permanente del SELA

Coordinación de Publicaciones:

Yeimy Ramirez Ávila. Jefe de Gabinete.

Supervisión Editorial:

Klibis Marín. Oficial de Comunicaciones.

Carlos Ortuño. Oficial del Centro de información y Base de Datos.

Corrección Editorial:

Aracelys Piñate

Juan Javier Sarell

Coordinación:

Aracelys Piñate

Autores:

Alejandro Jurado

Aracelys Piñate

Carlos Pérez

Carmen Maza

Carmen Parra

Douglas Muñoz

Dubraska Rodríguez de Da Silva

Gregori Ladera

Johnny Monasterio

José Antonio Montenegro

Juan Javier Sarell

Oriol Parra Yarza

Pedro Rodríguez

Rafael Ramos

Maquetación y Diseño de portada:

IQ Inguz

Depósito Legal: DC2023001902

ISBN: 978-980-6458-14-7

Copyright © SELA, Noviembre de 2023.

URL: www.sela.org

© Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA), 2023 Torre Europa, pisos 4 y 5 Avenida Francisco de Miranda, Urbanización Campo Alegre Caracas, 1060, República Bolivariana de Venezuela Apartado 17035, Caracas 1010-A.

Todos los derechos reservados. Prohibida su venta. No se permite la reproducción total o parcial de este documento, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del SELA o del autor.

PRÓLOGO

Este libro es el resultado de una integración selectiva y orgánica de trabajos académicos realizados en el marco del Programa Postdoctoral de la Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC). En estos estudios se puede observar rigurosidad académica en sus diseños teórico-metodológico, pertinencia social del tema tratado para nuestro país y con su publicación como libro, se aspira a que el esfuerzo de investigación tenga visibilidad pública. En este sentido, se le da cumplimento a tres criterios relevantes para la investigación científica: rigurosidad académica, pertinencia social y visibilidad ante las audiencias que convierten el conocimiento útil en acción transformadora.

Los textos focalizan sus objetivos y estrategias metodológicas en torno a tres ejes centrales, a saber: 1) Creencias e imaginario gerencial; 2) Resignificación de la praxis y reinención de la gerencia; y, 3) Innovación en la gestión y formación gerencial; lo cual permite, bajo la perspectiva de un pensamiento rizomático, y sin establecer una subordinación entre los textos que conforman este libro, la identificación de líneas transversales que facilitan el abordar las multiplicidades y complejidades del devenir de la gerencia; así como el propiciar la reflexión sobre la concepción y diseño de los modelos gerenciales acordes a la situación concreta de nuestro país.

Estos abordajes y exploraciones se realizan desde ópticas novedosas como la transcomplejidad y la transdisciplina, y en consideración de múltiples dimensiones, tales como: las creencias gerenciales, el imaginario de lo gerencial en el país, el desempeño estratégico organizacional, la praxis gerencial, la iteración de procesos organizacionales, la transformación digital, entre otras; y desde concepciones plurales como la reinención de la gerencia, la resignificación de la praxis gerencial, la gerencia líquida, la gerencia avanzada, las tecnometodologías integradas, la gestión del conocimiento, la innovación como gestión estratégica, la resignificación de la gestión tecnológica, y la formación gerencial apropiada a nuestra cultura. Ello, teniendo siempre como marco implícito a los cambios disruptivos del entorno pertinente y que los procesos de adopción de decisiones se dan en situaciones que se caracterizan por ser complejas, inciertas, conflictivas, donde la presión para actuar es significativa y en consideración de lo que hoy en día se ha dado en llamar un entorno VUCA, es decir, un ambiente social o mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo.

Estamos en presencia de una obra de suma utilidad para la reflexión en torno a: 1) la *trayectoria o senda* a seguir en materia de la reinención de la gerencia y de la resignificación de la praxis gerencial; 2) las *innovaciones y reposicionamiento* que se deben propiciar en la reinención de los modelos gerenciales; 3) lo que se debe hacer en el aquí y el ahora a nivel de los *procesos, riesgos y de la nueva praxis gerencial*; y, 4) el

rediseño de las relaciones con las audiencias clave a los fines de mejorar la legitimidad y reputación social. Lo cual contribuye al aseguramiento de la sostenibilidad de nuestras organizaciones públicas y privadas en el contexto de los retos y desafíos que plantea la nueva realidad global.

Dr. Jesús López

Profesor Titular Universidad Central de Venezuela (UCV)
Investigador- Docente del Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES)

ÍNDICE

PRÓLOGO	x
RESIGNIFICACIÓN DE LA TEORÍA Y PRAXIS GERENCIAL DESDE LA MIRADA DE LATINOAMÉRICA Y DEL CARIBE.....	01
PENSAMIENTO GERENCIAL.....	05
LAS CREENCIAS GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL.....	06
LAS CREENCIAS GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL.....	06
GERENCIA AVANZADA Y EL IMAGINARIO GERENCIAL EN VENEZUELA.....	30
FORMACIÓN GERENCIAL EN LATINOAMÉRICA, ENTRE EL EN Y EL PARA.....	53
LA INNOVACIÓN COMO GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA PRAXIS GERENCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.....	75
PRAXEOLOGÍA GERENCIAL CONCEPTUALIZACIÓN TEÓRICA DE LOS ASPECTOS ONTOLÓGICOS QUE AFECTAN LA PRAXIS EN LAS ORGANIZACIONES EN VENEZUELA Y LATINOAMÉRICA EN EL CONTEXTO DE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN	88
TECNOMETODOLOGÍAS INTEGRADAS Y CONOCIMIENTO TRANSDISCIPLINAR EN LA PRAXIS GERENCIAL EN LATINOAMÉRICA.....	108
GERENCIA Y TRANSCOMPLEJIDAD.....	132
LA REINVENCIÓN DE LA GERENCIA DEL SECTOR PÚBLICO BAJO UN ENFOQUE DEL PENSAMIENTO GERENCIAL TRANSCOMPLEJO.....	133
LA ITERACIÓN EN LA GERENCIA TRANSCOMPLEJA: UNA REDIMENSIÓN PRAXEOLÓGICA TRANSFORMACIONAL.....	153
LA GERENCIA EMERGENTE DESDE EL ENFOQUE PRAXEOLÓGICO EN ENTORNOS DIGITALES.....	169
LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL COMO FACTOR DE RESIGNIFICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EN UN ENTORNO VUCA.....	193
GERENCIA, CIENCIA Y DESARROLLO ENERGÉTICO	216
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL CONTEXTO ENERGÉTICO DE LA GERENCIA LÍQUIDA	217
REFERENCIAS.....	238

RESIGNIFICACIÓN DE LA TEORÍA Y PRAXIS GERENCIAL DESDE LA MIRADA DE LATINOAMÉRICA Y DEL CARIBE

La Resignificación de la praxis gerencial juega un papel fundamental en la prospectiva estratégica de la Región, para lograrlo debe considerar todos los factores internos y externos en la toma de decisiones correspondientes que conlleven a obtener mejores y mayores beneficios sociales y económicos, romper con las rígidas estructuras tradicionales que limitan sus potencialidades colectivas.

En tal sentido, para lograr éxito en ese proceso de dar nuevos significados a la praxis gerencial se requiere contextualizar, lo cual implica un repensar absoluto del enfoque que prevalece y del impacto que ha generado en las organizaciones sin importar su naturaleza, lo cual incluye las condiciones del entorno cuya característica más reciente es el caos y lo incierto definido por elementos particulares que no permiten generalizar. De allí que, implementar modelos foráneos sin considerar la praxis local forzando su funcionamiento puede afectar la eficacia del acontecer gerencial nuestro. Ante esta circunstancia, lo recomendable es transitar desde una gerencia fragmentada hacia una gerencia integral, donde el ser humano sea la clave para su desarrollo.

Por lo que, en el mencionado contexto temporal y espacial la praxis gerencial debe sustentarse en toma de decisiones con autonomía en consonancia con la realidad que caracteriza al acontecer organizacional como consecuencias de los cambios generados a nivel global en todos sus escenarios, sea cual sea su fin, concibiendo hábitos de revisión continua, superando paradigmas no correspondientes a nuestra cultura y que permitan la transición hacia nuevos modelos de gerencia con orientación preactiva atendiendo a enfoques transcomplejos que propicie un accionar transformador.

Ahora, esos enfoques disruptivos empleados en nuestros contextos que inducen a resignificaciones correspondientes, se han manifestado de manera sistemática desde finales del siglo XX, emergiendo modelos y prácticas gerenciales sustentadas en enfoques epistemológicos con principios basados en responsabilidad compartida y ampliada del sujeto histórico, resultando clave para su entendimiento.

Esta filosofía adoptada por las organizaciones en nuestros contextos constituye una forma estratégica de avanzar con ideas y enfoques novedosos hacia la transformación gerencial en consonancia a las realidades gestionarias, caracterizada por entornos complejos, constituyéndose en desafíos y que abogado por la creatividad están

generando nuevos argumentos para superarlos. En ello se sustentan los procesos disruptivos de la praxis gerencial tradicional a las que respondan a las exigencias culturales particulares.

Estos nuevos enfoques en la praxis gerencial proponen nuevas maneras de actuar y pensar del gerente organizacional con una visión más adaptativa a los cambios que se presentan con los avances en su contexto, producto de la adopción de esta filosofía como estrategia, fomentando la configuración de nuevos escenarios pueden surgir de diferentes fuentes, como la tecnología, la innovación social o los cambios en los valores y las expectativas de los usuarios, clientes, consumidores o beneficiarios, según sea la naturaleza y el fin organizacional.

Estos nuevos escenarios condicionan una resignificación de la praxis gerencial que obedezca a sus requerimientos, caracterizados y definidos por la multidimensionalidad y multireferencial, estas son internas y externas, particularmente en lo social, cultural, ambiental, económico, político, educativo, tecnológico, investigativo, entre otros; pero también lo relacional en diversos sentidos y naturaleza, se trata de observar a la gestión gerencial como un todo con proyección a modelos que proporcionen cambios y transformaciones para fortalecer cada aspecto fundamental del ejercicio gerencial. Para que este proceso sea exitoso, es necesario el compromiso del gerente y la organización para asumir con responsabilidad el acontecer gerencial de manera corresponsable.

Ante tales circunstancias de resignificación, las organizaciones requieren de un capital humano preparado para enfrentar los desafíos que implica asumir procesos complejos donde la incertidumbre es un aspecto a gestionar en su desarrollo. En este sentido, las organizaciones requieren de un capital humano preparado para enfrentar las diversas situaciones que se presentan constantemente en el campo gerencial (Ibáñez y Castillo, 2010), siendo la incertidumbre una de ellas.

La afirmación anterior deja claro el perfil del gerente, el cual debe tener una formación acorde con los entornos cambiantes, competitivos y complejos, el mundo globalizado actual llama a la praxis gerencial a sentar sus bases en la toma de decisiones autónomas y apegadas a la realidad y demandas de la sociedad de hoy, superando viejos paradigmas adentrándose en lo nuevo, todo ello dependerá de las políticas institucionales, la formación del gerente y la epísteme de la categoría gerencia. Todo esto

implica una nueva manera de formación y capacitación de los gerentes, cuya esencia está en la adaptabilidad y flexibilidad organizacional, por lo que requiere una nueva

formación epistémica que esté alineada al nuevo ordenamiento global en todas sus dimensiones y relaciones.

La complejidad con que se manifiesta la realidad global implica procesos de disrupción asociadas al empleo de la tecnología, la cual permea todas las dimensiones del desarrollo humano, por cuanto está transformando las formas de hacer y pensar, (Guerra, 2023). Sin embargo, es importante tener en cuenta nuestra identidad, desde su historia, ya que existieron modelos gerenciales que generaron grandes soluciones en su momento, y que aún pueden ser pertinentes para la creación de procesos de gestión originarios en nuestra Región.

Es así, como en las organizaciones emergen unos arquetipos relacionados con las creencias gerenciales, estos son imágenes influyentes que se forjan en una red cultural donde se introducen códigos lingüísticos que direccionan ideas para implantar una afirmación o forma adecuada de gestar planes estratégicos de gestión, basados en la historia organizacional, en sus héroes, en acciones acertadas de renombrada trascendencia local, nacional o mundial. Por ello, las creencias influyentes en el desarrollo estratégico emergen como símbolos que refuerzan los valores centrales, proporcionando cohesión y solidaridad colectiva, reforzando la identidad y el sentido de pertenencia de los miembros de la organización.

En el contexto local propiamente dicho, es recomendable ubicarse en los planteamientos constitucionales, lo cual define una filosofía que pareciera romper con la prevaleciente cuyo fin es la utilidad, desarrollado a partir del racionalismo tecnocrático y que fomenta el individualismo; esta filosofía aún no interpretada como tal, fomenta el trabajo en equipo, al plantear el ejercicio de un conjunto de valores como la solidaridad, la cooperación, la complementariedad, la corresponsabilidad, lo que denota una filosofía orientada a una propuesta gerencial orgánica, deslastrándose del mecanicismo, declarado por el pragmatismo funcional. En definitiva, lo disruptivo empieza por lo filosófico que va desde el pragmatismo funcional hacia un humanismo solidario; desde el mecanicismo hacia la organicidad; desde el individualismo hacia el colectivismo; desde el proceso centrismo hacia el antropocentrismo; desde la eficiencia hacia la autonomía.

De allí que es necesaria una resignificación de la praxis gerencial en Venezuela, debido al entorno económico presente que es altamente volátil. La innegable existencia de una crisis económica prolongada, caracterizada por una inflación descontrolada, una fuerte devaluación de la moneda y la escasez de productos básicos ha provocado que los gerentes replanteen constantemente sus enfoques para enfrentar estos desafíos. Sumado a esto, la gestión de talento humano, con amplia deserción de profesionales calificados, ha precisado que los gerentes desarrollen estrategias creativas para atraer y mantener a los mejores talentos en el espacio laboral.

Aunado a lo anteriormente expresado, el contexto pandémico generado por el COVID-19, generó en el contexto local cambios disruptivos en los canales de distribución de los productos, así como también, en las estrategias de marketing digital desde grandes organizaciones hasta emprendedores, quienes aplicaron estos cambios como base en el desarrollo de las actividades comerciales de las organizaciones. En el país, el auge de los servicios de entrega, se han convertido en un factor favorable de diferenciación que incluso generó en grandes marcas el desarrollo de estrategias complejas de diversificación que les genera un valor añadido, en la facilidad de adquisición de productos y servicios por parte de sus clientes, usuarios, beneficiarios, según sea la naturaleza y fines de la organización, a través de aplicativos o módulos de compra en línea en su portal web. Asimismo, el uso de las diferentes estrategias digitales, a través de las distintas redes sociales, genera un gran impacto en la manera de la captación de atención de la población joven del país.

De esta manera, la praxis gerencial debe plantearse con nuevas significancias que responda a nuestra cultura, cuyos enfoques disruptivos posiblemente estén enmarcados en una visión global sustentada en valores que permeen las fronteras geoculturales y políticas, siendo el núcleo central el ser humano, lo cual le da un carácter humanista, rescatando al Ser enfático.

Los Autores



SISTEMA ECONÓMICO
LATINOAMERICANO
Y DEL CARIBE

PENSAMIENTO GERENCIAL

LAS CREENCIAS GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL

Aracelys Piñate

Universidad Latinoamericana y del Caribe
aracelyspinate23@gmail.com
ORCID: 0000-0002-0123-8139

Johnny Monasterio

Universidad Metropolitana
jmonasterio@unimet.edu.ve ORCID:
0000-0003-0762-4724

RESUMEN

El presente artículo revela que los sistemas de creencias y convicciones gerenciales representan un conjunto de concepciones racionales construidas, mediante el cual las organizaciones determinan la forma de percibir y adaptarse a su realidad. Se manifiesta el sentir de sujetos con experiencias en diferentes ámbitos organizacionales aportando interpretaciones a las preguntas: ¿Qué aspectos describen las declaraciones y afirmaciones dialógicas que coadyuvan con la cultura organizacional? ¿Cómo son los diferentes arquetipos que devienen del estadio de las convicciones gerenciales y subyacen de la práctica gerencial?

¿Cómo las narrativas culturales influyen en el desempeño estratégico organizacional? Para responder a esto, se plantea que tales creencias y convicciones corresponden a acciones simbólicas y particularidades finitas que caracterizan a la cultura de cada organización y le dan una orientación estratégica, proporcionando así la oportunidad de decodificar los valores que subyacen en una organización cada vez más expuesta a un entorno de continua competitividad, creatividad e innovación. Como ruta metodológica se tomó la interpretación semántica de la información, para ello aplicó el método hermenéutico propuesto por (Gadamer, 1984) y para el análisis semiótico y construcción de las imágenes relevantes de las creencias y mitos se adaptaron las fases de la teoría de semiosis de Verón (1993). Los instrumentos usados para la recolección de información están representados por entrevistas semiestructuradas que se aplicaron a informantes claves, así como una matriz de análisis intencional estructurada (Krippendorff, 1990) en función a las dimensiones del estudio. A modo de cierre se develaron las siguientes categorías: Acción simbólica

articulada; Liderazgo adaptativo; Enfoque estratégico flexible y evolutivo.

Descriptores: creencias y convicciones gerenciales, sistema de creencias, cultura organizacional, liderazgo adaptativo, enfoque estratégico organizacional.

MANAGERIAL BELIEFS AND THEIR INFLUENCE ON STRATEGIC ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

SUMMARY

This article reveals that management belief systems and convictions represent a set of constructed rational conceptions through which organizations determine the way they perceive and adapt to their reality. The feelings of subjects with experiences in different organizational environments are expressed, providing interpretations to the questions: What aspects describe the dialogic statements and affirmations that contribute to organizational culture? How do the different archetypes emerge from the managerial convictions stage and underlie managerial practice? How do cultural narratives influence organizational strategic performance? In order to get an answer, it is proposed that such beliefs and convictions correspond to symbolic actions and finite particularities that characterize the culture of each organization and give it a strategic orientation, thus providing the opportunity to decode the values that underlie an organization increasingly exposed to an environment of continuous competitiveness, creativity, and innovation. We employed the semantic interpretation of information as a methodological approach, following Gadamer's (1984) hermeneutic method. Additionally, we adapted the phases of Veron's semiotic theory to analyze and construct relevant images of beliefs and myths (1993). The study utilized semi-structured interviews with key informants and a structured intentional analysis matrix (Krippendorff, 1990) tailored to the dimensions of the study to collect information. As a result, the following categories emerged: Articulated symbolic action, Adaptive leadership, Flexible and evolutionary strategic approach.

Keywords: managerial beliefs and convictions, belief system; organizational culture, adaptive leadership, organizational strategic approach.

INTRODUCCIÓN

La actividad gerencial en las organizaciones ha evolucionado como consecuencia de los cambios en los procesos de gestión que éstas han afrontado. Cada época se ha adecuado a las necesidades de los diferentes entornos organizacionales y abarcan no solo la comprensión de teorías clásicas de la organización que excluían el factor humano (Taylor y Fayol), sino también aquellos enfoques humanistas (Maslow, Rogers, Mayo) que combinados con lo anterior, promovieron el surgimiento de nuevos aportes como la “Teoría Z” y de “Calidad total”. Actualmente el aspecto humano se considera como el factor más relevante dentro de cualquier organización; los modelos gerenciales fundamentados solamente en la producción y procesos han quedado desplazados a consecuencia del fenómeno de la globalización y de la implementación de tecnologías de vanguardia.

La gerencia organizacional vista entonces como un complejo proceso comprende el desarrollo de capacidades para influir en los procesos de toma de decisiones (liderazgo) y de aquellos actos (valores humanos) que aluden a las ideas, mitos aceptados, creencias compartidas en un contexto (cultura organizacional), respecto de lo que se considera correcto y adecuado. Este conjunto de prácticas ofrece el poder de incidir en los diferentes cambios organizacionales, en el cumplimiento de metas, en la formulación de postulados empresariales con determinantes enfoques de gobernanza y en el mejoramiento constante de la calidad del trabajo. La gerencia organizacional ha evolucionado a la par de las exigencias humanas, y de las condiciones socioeconómicas que impone el entorno.

Notamos entonces como la cultura gerencial ha atravesado cambios vertiginosos trayendo consigo importantes aportes a los diferentes modelos gerenciales desde la cual se concibe, estratégica y operativamente, a la organización. En este proceso de transformación se adoptan no solo conocimientos vivenciales y modos internos procedimentales, sino también, conocimientos de índole científica, de innovación y tecnológica que son aprovechados a través de la optimización de recursos y el talento humano. Tales aristas del *modus vivendi* organizacional forman parte de los diferentes estadios que aluden indefectiblemente al desarrollo cognitivo del gerente actual, el cual se refiere precisamente al alcance de conocimientos a través del aprendizaje y la experiencia.

Es así como las organizaciones se convierten en un reflejo de sus propietarios o accionistas (principal), y en muchas ocasiones tales impresiones se cristalizan en el propósito, visión y valores de estas, es decir, que en el espacio organizacional se van arraigando, a través del tiempo, declaraciones y afirmaciones que se integran a la cultura y al lenguaje colectivo organizacional, influyendo en la dirección estratégica, en los niveles de confianza y en los procesos de toma de decisiones, lo que favorece al clima organizacional y al cumplimiento de los objetivos establecidos en la misión propuesta. Posteriormente notamos como tales afirmaciones y declaraciones decantan en convicciones y creencias acerca de cómo gerenciar a las mismas a través de sus directivos (agentes), según Velásquez (2016) tales creencias pueden ser racionales, cuando se trata de cogniciones evaluativas personales, no absolutistas, acompañadas de emociones que no interfieren con la consecución de las metas u objetivos a alcanzar en la empresa; o pueden ser irracionales al ser cogniciones evaluativas personales absolutistas, que pueden interferir en el logro de lo que se quiere alcanzar.

En este sentido, Piñate (2022) señala que los sistemas de creencias gerenciales, se presentan como la interpretación de la realidad del éxito gerencial y su imbricación con la creatividad e innovación, que sin apuntar necesariamente a la realidad, poseen una influencia directa en las acciones y en sus consecuencias, en virtud de que tienen la capacidad de crear e innovar dentro del ámbito organizacional: las creencias gerenciales, concebidas como convicciones, materializadas en acciones y utilizadas racionalmente, tienen el potencial de generar bienestar y resultados favorables significativos para la organización y la sociedad. Ahora bien, ¿Pueden las creencias del alto nivel gerencial orientar el desempeño de las organizaciones? ¿Serán las creencias gerenciales no más que criterios subjetivos establecidos como guías o rutas para garantizar el cumplimiento de la misión organizacional?

Las creencias gerenciales, vistas desde el estadio subjetivo, son particularidades finitas que modulan las ideas generales de aquellos postulados que orientan el alcance de los objetivos propuestos en una organización, tales particularidades condicionan la actitud laboral y proporcionan la oportunidad de decodificar los valores que subyacen de la cultura organizacional. Normalmente, tales creencias, parten de decisiones que se traducen en hábitos y valores, afirmaciones que transmiten confianza y estabilidad, convicciones que sugieren desafíos al momento de enunciar la filosofía de trabajo en la organización, y, conocimientos que surgen de la interacción entre las experiencias personales y la relación laboral. Las convicciones se encuentran estrechamente ligadas a las creencias y a los valores organizacionales en virtud de que la orientan en el establecimiento de criterios con respecto a la forma de trabajo, la colaboración

interpersonal, la identidad y desempeño organizacional y el bienestar de sus colaboradores.

Ante todos estos aspectos que comprende el estudio de alternativas conducentes a explicar cómo las creencias gerenciales influyen en el ámbito organizacional, y en virtud del estudio de postulados orientados a destacar y rescatar la resignificación de la praxis gerencial en los entornos competitivos, se plantean las siguientes interrogantes: ¿Qué aspectos describen las declaraciones y afirmaciones dialógicas que coadyuvan con la cultura organizacional? ¿Cómo son los diferentes arquetipos que devienen del estadio de las convicciones gerenciales y subyacen de la práctica gerencial? ¿Cómo las narrativas culturales influyen en el desempeño estratégico organizacional? Estas interrogantes emplazan a justificar las premisas necesarias y suficientes para desarrollar los siguientes objetivos.

Objetivo general

Explicar cómo las creencias gerenciales influyen en el desempeño estratégico organizacional.

Objetivos específicos

- Caracterizar los aspectos que describen las declaraciones y afirmaciones dialógicas que coadyuvan con la cultura organizacional.
- Analizar los diferentes arquetipos que devienen del estadio de las convicciones gerenciales y subyacen de la práctica gerencial.
- Develar las apreciaciones narrativas culturales que influyen en el desempeño estratégico organizacional.

La naturaleza de la organización: un enfoque desde la teoría de la agencia y la teoría de la organización

La concepción tradicional de la organización estuvo orientada básicamente hacia la identificación y agrupación de las cargas laborales que en estas se desarrollaban; su definición comprendía básicamente la delegación de obligaciones por medio de los diferentes niveles de autoridad, así como, el establecimiento y mantenimiento de relaciones e interacciones que hicieran posible el cumplimiento de los objetivos trazados. Estas relaciones incorporan caracterizaciones propias entre los individuos y tales entidades en virtud del poder y las responsabilidades que los dueños del capital (principal) delegan en el personal directivo (agentes) para que estos realicen, en nombre de aquel, ciertas actividades.

Aun cuando los aportes de la teoría de la agencia se remontan hacia la década de los 60, su origen a representando uno de los modos codificados más comunes y antiguos de interacción social a través el surgimiento de una relación entre dos (o más) partes, mediante el cual una primera parte, designada como el agente, actúa para, en nombre de o como representante del otro; y la segunda parte denominada principal, con un dominio particular de los problemas de decisión (Ross, 1973). En este sentido, es común notar que el control de las organizaciones pudiera estar sesgado por la visión y participación de los directivos en las actividades de vigilancia y control al desempeñar labores administrativas que se reflejan en la maximización de los beneficios, pero que, en determinados eventos, también la delegación de poder y responsabilidades por parte de los propietarios de capital (accionistas), hacía los directivos de las organizaciones, ocasionan diferencias y fricciones calificadas como los problemas de agencia.

Por su parte, también la teoría de la organización ha aportado reflexiones acerca del desempeño de las entidades en virtud de que toma en consideración el marco regulatorio y los diferentes patrones de comportamiento organizacional. Quintero, Peñaranda & Rodríguez (2020) hacen referencia a la forma como las diferentes perspectivas clásicas de las organizaciones han contribuido, mediante el estudio y establecimiento de estructuras jerárquicas y burocráticas, las bases fundamentales para la administración moderna organizacional. Wiedman & Martinez (2017) señalan que la teoría organizacional muestra el poder de los temas culturales para guiar el surgimiento de estructuras y programas organizacionales, y revela la forma empírica de evaluar el cambio cultural a medida que las organizaciones emergen, se elaboran y se transforman.

Ahora bien, el ejercicio del control organizacional por parte de los propietarios de acciones (principal) no solo consiste en supervisar las actividades que desarrollan los directivos (agente) mediante el monitoreo del cumplimiento de los objetivos organizacionales o la continua evaluación de oportunidades que aporten significativamente al logro de las metas, sino también incorpora aspectos relacionados con la transferencia de valores y creencias que estos han concebido como parte de su filosofía organizacional; tales elementos terminan concentrando cuotas de poder que inciden en los procesos de tomas de decisiones e influyen en la continuidad y sostenibilidad de los modelos organizacionales desde las diferentes posiciones de cambio que les toque enfrentar.

La toma de decisiones gerenciales y el modelo de racionalidad elsteriano

La percepción racional de la organización, como ente económico y social constituido por individuos particulares, admite que el papel que desempeña el agente en la toma de decisiones gerenciales sea determinante para el desempeño organizacional. En este sentido, y a partir del planteamiento de Druker (1978) mediante el cual presumía una racionalidad intrínseca que conducía a la optimización de las decisiones, hasta una argumentación más crítica presentada por Simon (1989) que cuestiona la posibilidad del agente de tomar decisiones óptimas, por tener una racionalidad limitada, Elster (2007) apunta a una perspectiva notoriamente flexible, su representación sostiene que el gerente (agente) buscará analizar la toma de decisiones gerenciales a partir de la mayor cantidad de elementos posibles, pues de esta manera no solo evitará la irracionalidad de sus acciones, sino también, alcanzará mayor objetividad y certeza de las mismas. Así pues, apelar a la racionalidad del individuo es un elemento determinante en la reflexión intrínseca de toda decisión gerencial (Arredondo & Vásquez, 2013).

Los estudios presentados por Elster (2007) señalan que la forma ideal de explicar una acción, y las decisiones anteceden a esta, consiste básicamente en demostrar que tales acciones se alcanzan de manera racional; aunque este propósito se logra pocas veces a plenitud, es un ideal que permite al personal directivo (agente) ser más reflexivo sobre la toma de sus decisiones. En el proceso de toma de decisiones gerenciales, desde la perspectiva elsteriana, se obliga a que se otorgue un análisis mucho más detallado del requerido por las tradicionales propuestas teóricas, en virtud de que integra los distintos elementos que conforman la elección, “considerando las creencias y la integridad en los

deseos de los agentes (personales y organizacionales) que participan en la misma, así como el vínculo de las preferencias entre las que se dan la elección y la decisión” con la razón de ser de la empresa (Arredondo & Vásquez, 2013, p. 39).

En este sentido, el modelo elsteriano de la racionalidad se fundamenta en la idea de que para que los directivos de las organizaciones (agentes) puedan tomar decisiones racionales, estos deben demostrar que la elección tomada entre las preferencias generadas a partir de las creencias, evidencian que la decisión es la mejor alternativa de actuación para alcanzar los fines deseados, logrando así que la acción sea óptima a la luz de la totalidad de sus razones (deseos, creencias y preferencias). La racionalidad a la que hace alusión Elster, es aquella que permite estudiar exhaustiva y detenidamente la naturaleza sustancial de los deseos y las creencias involucradas en la generación de la escala de preferencias desde la que se toman las decisiones humanas.

Para Elster (1988), el actuar racionalmente comprende no solamente la consistencia de las razones que motivan a la acción, sino que dichas razones sean, a su vez, racionales. En el conjunto de las tomas de decisiones gerenciales, se pretende eludir una contradicción interna entre la decisión y otras decisiones tomadas con anterioridad, pero además lograr que estas se den de la manera más racionalmente posible. Según Delgado, De la Fuente, & Blanco (2008) este tipo de análisis se vuelve fundamental hoy en día, en atención a que cobra relevancia el hecho de que existen elementos, como las emociones (que tienen relación directa con los deseos), que llegan a influir de manera directa y determinante en la toma de decisiones que adoptan ciertos gerentes de empresas (agentes), las cuales no pueden simplemente omitirse o ignorarse. Sin lugar a duda, las emociones, los deseos, las creencias e incluso el arraigo cultural ejercen una influencia notoria en las decisiones que se toman dentro de la organización (Marín, 2006).

Las creencias como concepciones racionales de los sistemas gerenciales

La visión organizacional que adoptan las sociedades colectivas normalmente se basa en declaraciones sobre cómo se visualiza la organización en un futuro prominente (estado deseado). En este sentido, esta visión determina el rumbo a seguir para que las acciones tengan un objetivo definido y se construye básicamente desde las declaraciones y afirmaciones (creencias) que los propietarios o dueños del capital (principal) se han trazado como parte de su cometido organizacional. Tales creencias no difieren de su acepción convencional en virtud de que están revestidas de sincretismos y concordancias

emocionales que explican una percepción de la realidad, según Aguirre (2004) las creencias son constituciones ideáticas-emocionales que explican la vida de los individuos y de los grupos a través de la religión, la filosofía, la magia y el arte; se configuran como una representación organizada del mundo (de la vida y la muerte) y como hermenéuticas de la realidad, fundamentando así el comportamiento individual y colectivo.

Regularmente las creencias se retroalimentan de las experiencias alcanzadas, según Velásquez (2016; citando a Riso, 2008) las creencias que nos molestan difícilmente las deseamos o las transformamos”; tal vez porque ellas no tienen la capacidad de retroalimentación permanente (feedback), que solo es posible alcanzar si se consigue la meta cognición, “pensar sobre lo que pensamos”, poner a prueba lo que hacemos, cuestionarse para mejorar lo que se hace; en este sentido, nuestra forma de pensar puede influir en la manera como gerenciar, convirtiéndose ésta en una subjetividad y no objetividad en el plano gerencial; se denota como el dirigido puede o no dejarse influenciar dependiendo de su manera de ver las cosas, lo subjetivo predomina sobre la objetividad, al alcanzar esto se pierde lo que se quiere lograr puesto que ninguno de los actores (quien dirige y a quién se dirige) unirán esfuerzos para lograr el bienestar colectivo (Velasquez, 2016).

Por su parte, Elster (2010) para entender el papel de las creencias en la generación de la acción, invita a entender su naturaleza, sus causas y sus consecuencias en el lenguaje de todos los días, en virtud de que «creencia» sugiere algo menos que una adhesión plena. En los análisis filosóficos, el conocimiento suele definirse como una creencia verdadera justificada, una creencia que mantiene una relación particular tanto con el mundo (es verdadera) como con la masa de pruebas en poder del agente (está justificada), sin embargo, ninguna de estas dos características del conocimiento capta la certeza subjetiva que a menudo subyace a la frase «ya sé» en el discurso corriente. Esa certeza no es simplemente el límite de una probabilidad del 97%, el 98%, el 99%, el 99,9%, etc., es cualitativamente diferente de todo lo que no sea certidumbre (p. 144).

Con base en la concepción elsteriana, entonces una creencia se considera racional a partir de la relación que tiene esta con la evidencia disponible, considerando la concordancia de tal información y la historia causal de la misma (Elster, 1989). Este autor estima que la mayoría de las decisiones que se toman tienen un fuerte respaldo en las creencias que posee el agente, sin embargo, para que estas sean realmente racionales, se debe demostrar que cuentan con evidencia o información suficiente que las sostenga. Las creencias vienen siendo las concepciones construidas que determinan en el agente la forma de ver la realidad, según Arredondo & Vásquez (2013) lo interesante es que, bajo este sistema de creencias, “se genera una escala de preferencias que será

determinante para el proceso de decisiones, por lo que hacer explícitas y dar las razones que fundamentan lo que se cree es esencial en todo análisis de toma de decisiones” (p. 145).

El enfoque elsteriano considera valioso e importante que los modelos usados en los procesos de toma de decisiones se apeguen a la realidad del sistema gerencial organizacional y no a la del entorno, pues una creencia racional no necesariamente es una creencia verdadera. Por ello, este teórico plantea que el creer que se puede lograr la certeza plena de las alternativas de acción que conforman nuestra escala de preferencias es un ideal, pues a lo único que podemos aspirar es a la racionalidad y a una aproximación a la verdad, más no a alcanzarla plenamente. Para Elster (2010), una creencia racional no se refiere a una situación de certeza contra probabilidad, sino de buen juicio en la recolección de la información que respalde la creencia.

Desde esta perspectiva, Piñate (2022) agrega que los sistemas de creencias se presentan entonces como la interpretación del éxito gerencial y su imbricación con la creatividad e innovación, éstos sistemas poseen influencia directa en las acciones y objetivos organizacionales, pues tienen la capacidad de crear e innovar permanentemente; las creencias gerenciales, utilizadas adecuadamente, pueden constituir la concepción potenciadora para la generación de bienestar y el alcance favorable de resultados dentro de la organización. En este sentido, los sistemas de creencias gerenciales explican la relación que tiene la organización y el individuo con su entorno, considerando que éstas pueden descubrir el discurso de las ideas y el ingenio de la innovación, con la libertad necesaria para exponerlas y consolidarlas de forma sostenible.

La cultura organizacional, la planificación y desempeño estratégico como elementos integradores de los sistemas de creencias

Se conoce actualmente que la cultura organizacional aporta elementos a la identidad de una organización, haciéndola diferente a las demás e influyendo en todos sus procesos, a tal punto que no hay distinción entre culturas buenas o malas, sino "culturas funcionales o disfuncionales" en relación con los objetivos de la organización (Velasquez, 2016). En este sentido, la cultura corporativa se comporta como un reservorio de valores en el que se alojan ficciones (mitos), protagonistas (héroes) y representaciones simbólicas que llegan a representar escenarios importantes para las personas que trabajan en una organización (Deal & Kennedy, 1982).

La cultura de una organización, derivada de la filosofía de sus fundadores, busca establecerse y mantenerse en el tiempo, es por ello que las acciones de alta dirección (agentes), según Rivera (2005), propician el clima general y distinguen lo que es un comportamiento aceptable de aquello que no lo es; de hecho, cuando la dirección está orientada hacia la eficiencia y la competitividad, no puede obviarse que la cultura organizacional tiene un impacto sustancial en la conducta de los colaboradores, y que esta puede incrementar o no la motivación de los mismos y los resultados de la organización. Según Podestá (2009) la cultura organizacional es “una impronta que refleja, entre otras cosas, el modo como las organizaciones conciben el trabajo y la relación con su medio ambiente y que, además, las diferencian de otras organizaciones pertenecientes al mismo sector económico y la misma ubicación geográfica” (p. 82).

En tal sentido, muchos autores han otorgado importantes aportes sobre la cultura organizacional, y una importante corriente de pensamiento coincide en definirla como el conjunto de entendimientos importantes que los miembros de una comunidad tienen en común, esto es, un sistema de valores y creencias compartidos mediante el cual las personas, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento, por lo que una determinada cultura puede contribuir al éxito de una empresa en el mediano o largo plazo, al guiar el comportamiento y dar significado a la planificación y el desempeño organizacional, puesto que los valores compartidos facilitan también la motivación, la sinergia, la cooperación y el compromiso, así como el sentido de pertenencia (Rodríguez, 2013).

Por otra parte, la respuesta que la cultura organizacional le ha dado a los sistemas de significados colectivos no queda aislada de los procesos de planeación que los propietarios de capital (principal) se trazan de forma estratégica; esto ha llevado a la definición de valores, creencias y objetivos de la organización, por lo que la estrategia de planificación es considerada como un recurso clave para impulsar el desempeño de la organización en el corto, mediano y largo plazo. Según Roncancio (2023) la planificación estratégica es una herramienta que permite establecer el que hacer y el camino que deber recorrer una organización para alcanzar las metas previstas teniendo en cuenta los cambios y demandas que se presentan en su entorno, en este sentido se convierte en una herramienta fundamental para la toma de decisiones al interior de cualquier organización; por otro lado, el desempeño organizacional es un proceso gestionable integrado por una serie de componentes que van entrelazado con la comunicación, liderazgo, toma de decisiones todo esto con el fin de cumplir los objetivos y metas

plasmadas. En este sentido, la importancia que tiene la planificación estratégica sobre el desempeño organizacional es que aquella se sirve como instrumento para establecer los objetivos y las metas previstas que se desean alcanzar (Ayón, Alvarez, & Plaza, 2023).

El éxito de las organizaciones respecto al desempeño de sus actividades depende de los métodos estratégicos y organizativos con que analizan su entorno (interno y externo) de manera permanente (Valenzuela, 2016), esto explica el gran reto que las organizaciones tienen de planificarse estratégicamente con el fin de mantener y mejorar su cultura organizacional; el mantenimiento y renovación de los esquemas de valores implica que los sistemas creencias y convicciones gerenciales estén comprendidos dentro de esta planificación con miras a escalar en el desempeño óptimo de la actividad organizacional.

Metodología

La investigación se centró en la realidad de las creencias gerenciales y su influencia en el desempeño estratégico organizacional, para su análisis, se consideró el abordaje de las visiones construidas desde las imágenes, valores y cultura de las organizaciones, por lo que, al tratar de describirla e interpretarla fue preciso tener más de una ruta que permita valorar dicha realidad desde varias perspectivas, considerando para ello, el enfoque interpretativo-fenomenológico que plantea Heidegger (2006), el cual aporta métodos y técnicas que me permitieron analizar la fenoménica, desde varios ángulos, buscando con ello, que la información que emergió contenga suficientes elementos de rigor científico.

Este enfoque, permitió ver el escenario de la realidad estudiada de la gerencia, con una visión holística, lo que abre las perspectivas de indagación entre la examinación de las creencias gerenciales y su imaginario social en la cultura organizacional, todo ello, visto a través de las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan en el presente, desde su imaginario social, y de esta manera, parafraseando a Taylor & Bogdan (1992), con respecto al proceso investigativo, aprender sobre su vida interior, belleza, dolor, fe, sufrimiento, frustración, amor, éxitos y fracasos con sus esperanzas e ideales.

Partiendo de una realidad construida por los imaginarios sociales según lo plantean Castoriadis (1983) y Pintos (2014), plasmada en la cultura organizacional, con imágenes representativas de las creencias, ritos, rituales y mitos, que de alguna manera

ejercen influencia en el desarrollo estratégico de la empresa; y haciendo uso del análisis interpretativo de la realidad producto del relato de las experiencias vividas por los actores claves de la investigación, en cuanto a sus visiones, imágenes, valores y costumbres que recrean lo que ellos perciben como creencias gerenciales, se tomó el método hermenéutico e interpretación semántica de la información, y para el análisis semiótico y construcción de las imágenes relevantes de las creencias y mitos se adaptaron los fases de la teoría semiosis de Verón (1993). La técnica de recolección de información fue la entrevista dialógica o en profundidad que estuvo estructurada por una guía de preguntas generadoras, las cuales fueron aplicadas a tres gerentes: (1) gerente de ámbito tecnológico (1) gerente del ámbito financiero bancario y (1) gerente del ámbito comercial, para su selección se tomó en consideración que tuvieran más de cinco años en la empresa ejerciendo el cargo, estos fueron codificados de la siguiente manera: (G01, G02, G03).

Las fases de la investigación fueron:

- Categorizar las relaciones encontradas en el círculo aplicado a los tres niveles de análisis de la red semántica.
- Interpretación general de las categorías.
- Construcción de una red interpretativa Inter categorial, trazando líneas de tráfico entre las subcategorías y categorías.
- Triangulación y definición de las categorías emergentes.

Resultados y discusión

En el análisis interpretativo, se tomaron en una primera fase las redes semánticas que surgieron del análisis hermenéutico, procediendo a una selección según su relación con las tres categorías apriorísticas que se tenían previstas las cuales son: Cultura Organizacional, Liderazgo y Planificación Estratégica; en una segunda fase, las mismas luego de clasificadas, se listaron en una matriz y se les llamaron “dominios simbólicos de los imaginarios sociales”, como se puede apreciar en el Cuadro 1.

Las representaciones simbólicas del lenguaje permitieron presentar (creencias, opiniones, valores, actitudes) como parte de un constructo difícil de delimitar, ya que cada uno está fundado desde perfiles cognitivos, actitudinales, simbólicos, afectivos, que forman parte de su experiencia de vida y relacionamiento con la organización, cualquiera que sea esta. En este sentido, Rokeach (1968), plantea que las creencias se presentan

como razonables proposiciones explícitas acerca de las características de lo que se puede vivir desde la observación de manera tangible, sin embargo, se ha demostrado que también hay una construcción de creencia de lo intangible, de las historias, de las costumbres que muchas veces forman parte de los valores de la empresa y que se van heredando de manera dialéctica de lo personal a lo colectivo.

Cuadro 1. Dominios simbólicos de los imaginarios sociales

Cuadro 1. Dominios simbólicos de los imaginarios sociales (G01, G02, G03)		
Categorías		
Cultura organizacional	Liderazgo	Planificación estratégica
Aprendizaje.	Trabajo Colaborativo.	Pensamiento Estratégico.
Innovación.	Bienestar.	Planes de acción.
Formación.	Mejora Continua.	Identificación de debilidades.
Ambiente de Trabajo.	Resultados.	Identificación de oportunidades.
Normas.	Compromiso.	Desafíos.
Creatividad.	Arquetipos Gerenciales	Evaluación continua.
Capacitación.	Héroes.	Objetivos medibles.
Objetivos.	Líder- Gerente.	Pensamiento crítico.
Valores.	Inspirador.	Toma de decisiones.
Misión.	Empático.	Evaluar evidencias.
Gobierno Corporativo.	Capacidad de Acción.	Identificar sesgos.
Desarrollo.	Responsable.	Desafiar suposiciones.
Lealtad.	Ágil y adaptable.	Identificar impulsores y tendencias.
Resistente al cambio.	Influyente.	Pensamiento Analítico.

Fuente: Los autores (2023)

Las creencias, según De Vicente (2004), son constituciones ideáticos-emocionales, estas explican los dominios simbólicos de los imaginarios sociales de la organización, la visión de los individuos y grupos a través de su percepción, la cual se configuran como una representación de los aspectos relacionados con la cultura organizacional, el liderazgo y la planificación estratégica. Asimismo, para segmentar los datos en unidades de significado, se aplicó el método de análisis de la teoría de la semiosis social de Verón (1993), esto permitió clasificar y organizar (por códigos significantes) los “significados relevantes” desde la cual emergieron los mitos influyentes en la cultura organizacional (véase Cuadro 2).

Cuadro 2. Mitos influyentes de la cultura organizacional

Cuadro 2. Mitos Influyentes de la Cultura Organizacional		
Declaraciones y/o afirmaciones	Imagen relevante	Mitos Influyentes
Reacios al riesgo	Temor al cambio	<p>Si funciona para que cambiarlo Yo creo que (fue, es) así</p> <p>Siempre se ha hecho así</p> <p>El tiempo es dinero</p> <p>No todos somos iguales</p> <p>Debe ser alguien mejor.</p> <p>Solo me respondes a mi</p> <p>Buen ingreso, empleado feliz</p> <p>No se improvisa</p> <p>Empleado modelo</p>
Ideas basadas en suposiciones	Las inferencias y percepciones distintas de la realidad asumidas como verdades.	
Apego a las tradiciones, ritos y rituales.	Creencias basadas en lo conocido que da seguridad.	
Más tiempo de trabajo mayor productividad	No se puede perder el tiempo	
Prejuicios excluyentes de raza, genero, estatus social.	El jefe es blanco, blanca y vive en el este de la ciudad.	
Contratar a personal externo buscando mejoras	Invisibilización del talento humano.	
Manejan códigos de lealtad	Control de la información	
La mayor motivación es un buen ingreso.	Percepción sesgada de la realidad	
La cultura organizacional funciona por el cumplimiento las normas.	Conductas controladas	
La historia de un héroe y buenas prácticas afianzan la cultura y valores organizacionales	Ejemplaridad	

Fuente: Los autores (2023)

En esta matriz se muestran los signos lingüísticos simbólicos que se reconoce como “mito”, conformadas por afirmaciones narrativas que se incorporan al lenguaje y estos a la cultura organizacional. Los expuestos en esta investigación, muestran claramente, la intención negativa que algunos de ellos pueden tener, otros, son solo dichos, que se convierten en mito, pero, que se mantienen en la neutralidad, si se trata de calcular los perjuicios que puedan transferir. La descripción de imagen relevante de las narrativas de los informantes claves, dieron lugar a los mitos influyentes, aquellos que más se repiten desde el punto de vista cultural. Su impacto o influencia en la cultura organizacional, depende del grado de aceptación que estos tengan por los decisores (principal) y líderes gerentes (agentes), pues algunos de ellos, son tipificados en las bases de la organización, entre los colaboradores, pasándose de uno a otro casi imperceptiblemente.

Los mitos conforman una parte importante de las creencias, es por ello por lo que a menudo se usa para referirse a creencias falsas que conviene erradicar para seguir adelante; desde esta perspectiva se contraponen el mito a los hechos verdaderos que se dan como ciertos. Sin embargo, cuando hablamos de un mito organizacional no nos referimos a esas creencias falsas y circunstanciales, sino a narrativas que se van refrendando como parte de la cultura y que dan sentido a una realidad, no perceptual sino acondicionada por las historias y por las repeticiones de conducta, sin percatarse a veces que pueden ser contra productiva para aspectos importantes en la organización, en la cual estos calan y perjudican. En este contexto señala Estepa (2016) “las creencias existen por la necesidad intrínseca de creer en algo y elegir que creer” (p.16).

Se trata, en estos casos, de historias que por lo general tienen que ver con, comentarios de la estrategia que se utilizó para superar determinadas crisis, discursos y rituales que han sostenido a la organización y se han hecho parte de su identidad, y funcionan como sostén de su cultura, como la actuación destacada de algunos integrantes o la contribución de la organización al país, en fin, hechos pasados (mitos organizacionales) que son válidos para la toma de decisiones. En este sentido, no solo los mitos, ejercen influencia, también las creencias gerenciales están compuestas por arquetipos relacionados con las convicciones, más instrumentales, y que se pueden observar en aspectos fundamentales de la organización, como los son; la cultura organizacional, el liderazgo y la planificación estratégica de la empresa.

Para la interpretación de los arquetipos relevantes se seleccionaron las imágenes, compuesta de las afirmaciones y/o declaraciones dialógicas de los informantes claves

que guardan relación con las convicciones, las cuales se significaron dándole sentido gerencial y destacando su influencia en las categorías: cultura organizacional, liderazgo y planificación estratégica, tal y como se pueden observar en los cuadros 3, 4 y 5.

Cuadro 3. Afirmaciones dialógicas de la categoría Cultura Organizacional

Cuadro 3. Arquetipos del estadio de las convicciones gerenciales				
Afirmaciones dialógicas de la categoría Cultura Organizacional				
Categoría	Declaraciones y/o afirmaciones	Significación	Imágenes relevantes Arquetipos	Categoría Emergente
CULTURA ORGANIZACIONAL	Las personas son el activo más importante	Esta creencia prioriza el bienestar y el desarrollo de sus empleados. Ven su papel como un rol facilitación que apoya a su equipo en el logro de sus objetivos.	Trabajo Colaborativo	Acción simbólica articulada
	Desarrollar una cultura de aprendizaje e innovación	Los gerentes (agentes) deben fomentar una cultura de aprendizaje e innovación dentro de sus equipos. Esto puede ayudar a fomentar la creatividad y las nuevas ideas, lo que puede conducir a estrategias más eficaces y un mejor rendimiento.	Procesos Creativos	
	Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo	Los gerentes (agentes) deben brindar oportunidades de capacitación y desarrollo para ayudar a sus equipos a desarrollar las habilidades y el conocimiento que necesitan para tener éxito. Esto puede ayudar a alinear sus creencias y valores con los objetivos de la empresa y también puede mejorar el desempeño.	Capacitación Gobierno corporativo	
	Alinear las actividades con los objetivos de la empresa	En general, esta creencia gerencial habla de un compromiso con la comunicación, la colaboración y el aprendizaje y el desarrollo continuo. Al trabajar juntos para establecer una visión compartida y un conjunto de creencias, los gerentes (agentes) pueden guiar a sus equipos hacia el éxito.	Afianzar los valores organizacionales	

Fuente: Los autores (2023)

En la interpretación realizada, en esta categoría, se evidencian varias imágenes de los arquetipos que se construyen desde las afirmaciones dialógicas de los actores claves, acerca de modelos de conducta explícitos observables, que se evidencian en una configuración integral de criterios, algunos positivos otros no tanto, pero que se crean dentro de la cultura organizacional, de manera formal e informal, los cuales se encuentran en los imaginarios sociales de la realidad existente y en la memoria individual y colectiva. Con ello, se percibe que la creencia se encuentra en un estado íntimo del sujeto, que desarrolla a su vez, determinados comportamientos en presencia de ciertos estímulos y situaciones, no de manera caprichosa sino más bien, como una ocurrencia mental que forma parte de sus valores, por lo tanto, influye en su manera de pensar y conducirse.

En este contexto, Sola (1999) expone que:

“la creencia no determina la acción concreta derivada, sino un patrón general de conductas guiadas u orientadas por ella. De este modo, la disposición a actuar se asemeja a una especie de regla de conducta o principio de procedimiento que permite comprender varios comportamientos que serían incoherentes sin ella”. (p.665)

En este orden de ideas, el papel de las creencias en la cultura organizacional se define desde la observabilidad y del significado, las combinaciones de ambos explican la actuación de la organización en el tiempo (Ulloa, 2019, p. 153). Es por esta razón, que la consecuencia directa de esta combinación afianza la llamada institucionalización, lo que permite de forma más orgánica adoptar decisiones, analizar, evaluar y entender la realidad, pero también les permite el grado de relacionamiento como para jerarquizar normas y en un momento dado, tomar decisiones en situaciones difíciles, aceptando u objetando otras como lo señala (Basabe & Basabe, 2013, p. 4).

Basado en esto, los arquetipos del estadio de las convicciones gerenciales en la cultura organizacional influyen de manera directa en el desarrollo de la empresa y en el proceso de toma de decisiones, estas nacen de lo más profundo de la organización, como lo son las políticas culturales y la diversidad étnica identitaria que se develan de manera subjetiva y tangible en las conductas, las cuales impactan en la toma de decisiones. Aunado a ello, desde el reconocimiento de la cultura organizacional como un todo social, integrada por un conjunto de convicciones, mitos, valores y creencias, se comparten tendencias y se desarrollan posturas críticas en lo que se refiere a lo tradicional, como una forma de manifestación de su identidad, que se ve reflejado en la dinámica organizacional, impactando no solo en los procesos sino también, en lo financiero y

estratégico, actuando de manera dinámica como una acción llena de simbolismo y articulada con narrativas, las cuales están conformadas por las declaraciones y/o afirmaciones del imaginario social.

En el cuadro 4, se puede visualizar una categoría llamada liderazgo adaptativo, un tipo de liderazgo que, en un nivel de interpretación y con un grado mayor de complejidad, surgió como una categoría emergente, en el análisis de los arquetipos de las convicciones gerenciales de las imágenes del liderazgo, al exponer la selección de las convicciones y afirmaciones de los informantes claves, mediante el cual se distinguen claramente características de un liderazgo también emergente de un sistema de creencias, donde el líder es el héroe, un ser infalible capaz de transformarse en lo necesario para guiar en las mejores prácticas en la organización.

Cuadro 4. Afirmaciones dialógicas de la categoría Liderazgo

Cuadro 4. Arquetipos del estadio de las convicciones gerenciales				
Afirmaciones dialógicas de la categoría Liderazgo				
Categoría	Declaraciones y/o afirmaciones	Significación	Imágenes relevantes Arquetipos	Categoría Emergente
LIDERAZGO	Mejora continua	Los gerentes (agentes) que creen en la mejora continua siempre buscan formas de mejorar el rendimiento, los procesos y los resultados de su equipo. Están comprometidos con el aprendizaje y el crecimiento, tanto para ellos como para sus empleados.	Liderazgo Ágil	Liderazgo Adaptativo
	Los resultados importan	Los gerentes (agentes) que priorizan los resultados se enfocan en lograr resultados tangibles para su equipo y organización. Establecen objetivos claros y se responsabilizan a sí mismos y a sus empleados de lograrlos.	Liderazgo Flexible Liderazgo creativo	
	La colaboración es clave	Los gerentes (agentes) que creen en la colaboración enfatizan la importancia del trabajo en equipo y la cooperación. Reconocen que las diversas perspectivas y habilidades son esenciales para resolver problemas complejos y tomar decisiones acertadas.	Liderazgo empático Liderazgo influyente	

Fuente: Los autores (2023)

Estas convicciones plantean cómo un gerente (agente) aborda la resolución de problemas, la toma de decisiones, la comunicación, el liderazgo y otras tareas de gestión, que constituyen creencias gerenciales que incluyen; la creatividad, el compromiso y el cumplimiento. Asimismo, se evidencio que estas características de un gerente líder (agente) pueden variar según su personalidad, experiencias y cultura organizacional. (Ulloa, 2019, p. 156). En este sentido, el rol del liderazgo influye en el desarrollo de la empresa de manera positiva o negativa, dependiendo de la validación o primacía de las creencias de los sujetos y de la conducta y expresiones que asuman sobre lo que se ha caracterizado en el proceder institucional (principal), el cual está conformado por un conjunto de estimaciones subjetivas de imágenes construidas por arquetipos culturales.

Cuadro 5. Apreciaciones narrativas culturales de la Planificación Estratégica

Cuadro 5. Arquetipos del estadio de las convicciones gerenciales				
Apreciaciones narrativas culturales de la Planificación Estratégica				
Categoría	Declaraciones y/o afirmaciones	Significación	Imágenes Relevantes Arquetipos	Categoría Emergente
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	La planificación estratégica debe estar impulsada por datos y evidencia, en lugar de intuición o conjeturas.	Esta creencia está respaldada por el concepto de gestión basada en la evidencia, que enfatiza la importancia de usar datos e investigaciones para informar la toma de decisiones (Pfeffer & Sutton, 2006). Es más probable que los gerentes (agentes) que priorizan la planificación estratégica se basen en evidencias recopilen y analicen datos sobre las necesidades de los clientes, tendencias del mercado y el comportamiento de la competencia, y usen esta información para guiar sus decisiones.	Guía la toma de decisiones y acciones Proceso complejo	Enfoque estratégico flexible y evolutivo
	La planificación estratégica debe involucrar un proceso colaborativo que involucre a las partes interesadas en todos los niveles de la organización.	Esta creencia se basa en la idea de que las diversas perspectivas y conocimientos son esenciales para tomar decisiones estratégicas sólidas (Hamel, 1996). Los gerentes (agentes) que valoran la planificación estratégica colaborativa pueden involucrar a los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas en el proceso de planificación y buscar su opinión sobre las decisiones clave.	Evaluación continua y adaptativa a situaciones cambiantes Proceso continuo	

Cuadro 5. Arquetipos del estadio de las convicciones gerenciales				
Apreciaciones narrativas culturales de la Planificación Estratégica				
Categoría	Declaraciones y/o afirmaciones	Significación	Imágenes Relevantes Arquetipos	Categoría Emergente
	La planificación estratégica es un proceso crítico para que los gerentes (agentes) establezcan objetivos, asignen recursos y guíen a sus organizaciones hacia el éxito a largo plazo.	La planificación estratégica efectiva requiere que los gerentes (agentes) mantengan ciertas creencias y perspectivas que guíen su enfoque de este proceso.	Integrativa y colaborativa	

Fuente: Los autores (2023).

En esta matriz se plasmaron algunas apreciaciones narrativas de los informantes claves, acerca de las imágenes-productos de las creencias, que estos tenían del papel de la planificación estratégica. Las afirmaciones, destacan a la planificación estratégica como un proceso que implica un pensamiento sistémico, crítico, analítico, de evaluación continua, que permite la elaboración de planes de acción para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. En estas imágenes los arquetipos están orientados al éxito y depende de los resultados en que se mantengan ciertas creencias y perspectivas que guíen el enfoque de este proceso. Estas creencias aprecian la planificación estratégica como un proceso continuo, se usan datos y evidencias para soportar la toma de decisiones, así como, involucrar a las partes interesadas en un proceso colaborativo, enfocándose en los resultados, adaptabilidad y agilidad en la respuesta a condiciones cambiantes.

Del análisis emergió una categoría que encierra la intención de las convicciones y afirmaciones, en una imagen de una planificación con un enfoque flexible y evolutivo, evidenciando en este sistema de creencias, una orientación racionalista de búsqueda de resultados, de identificación de sesgos y objetivos medibles, orientada a los desafíos de la realidad empresarial. En el cuadro 6, se pueden apreciar la conceptualización de las categorías emergentes, las cuales significan las creencias influyentes en el desempeño estratégico empresarial.

Cuadro 6. Creencias influyentes en desempeño estratégico de la empresa

Cuadro 6. Creencias influyentes en desempeño estratégico de la empresa	
Categoría Emergente	Conceptualización
Acción simbólica articulada	La Cultura Organizacional debe manifestarse de alguna forma, una de ellas es encontrando la estrategia para hacer visible ante la organización lo que caracteriza a una comunidad en específico. Es por ello, que una forma de manifestar sus valores, su identidad, es a través de las creencias, ritos y rituales como una acción simbólica articulada, que busca crear y reforzar la identidad, la pertenencia, renovando la cohesión y la solidaridad (Serrano, 2013).
Liderazgo Adaptativo	El liderazgo Aadaptativo debe ser ágil en respuesta a las condiciones cambiantes. Esto requiere la voluntad de experimentar y asumir riesgos, así como la capacidad de cambiar rápidamente a medida que cambian las circunstancias. con una capacidad dinámica para detectar, aprovechar y transformar las oportunidades a medida que surgen (Teece, 2010).
Enfoque estratégico flexible y evolutivo	Una de las creencias clave en la planificación estratégica es que debe ser un proceso continuo y continuo. Según Mintzberg (1994), la planificación estratégica es un proceso de aprendizaje y adaptación que requiere un enfoque flexible y evolutivo. De manera similar, Bryson (2020) señala que la planificación estratégica debe verse como un proceso iterativo que implica revisiones y ajustes periódicos.

Fuente: Los autores (2023).

Reflexiones finales

Los usos de los mitos organizacionales son variados, pues sirven como inspiración cotidiana para resolver distintos asuntos, hacer propuestas y tomar decisiones. Funcionan, a veces de un modo inconsciente, como un marco valorativo que orienta la acción en una organización. Su concepción forma parte de las creencias gerenciales, inspiradas por imágenes de los valores, rituales y normas, conformadas por las narrativas de historias de la organización que se convierten en parte importante de la memoria colectiva, así como en la difusión de esta, la cual supone elementos claves para el desarrollo institucional.

Asimismo, los arquetipos de las imágenes influyentes gerenciales se forjan en una red cultural mediante el cual se introducen códigos lingüísticos que direccionan ideas para implantar una creencia o forma adecuada de gestar un plan estratégico, basados en

la historia organizacional, sus antecedentes, en sus dueños, héroes o figuras representativas (principal), en acciones acertadas de renombrada trascendencia local, nacional o mundial que haya hecho la empresa.

Por ello, las creencias influyentes en el desarrollo estratégico de la empresa emergen como símbolos que refuerzan los valores centrales de la organización, proporcionando cohesión y solidaridad colectiva, reforzando la identidad y el sentido de pertenencia de los miembros de la organización. Son, por lo tanto, imágenes que conllevan a construir y sostener una cultura organizacional con una acción simbólica, articulada con los valores y objetivos organizacionales, con la práctica de un liderazgo adaptativo, que combine una gerencia moderna con respeto a las tradiciones, pero con visiones claras, y finalmente, con un plan estratégico flexible y evolutivo, que se adecue a las nuevas tendencias en aras de alcanzar los objetivos y propósitos para la cual son constituidas las sociedades colectivas.



GERENCIA AVANZADA Y EL IMAGINARIO GERENCIAL EN VENEZUELA

Oriol T. Parra Yarza
Universidad Latinoamericana y del Caribe ULAC
otparray@gmail.com

RESUMEN

La investigación tiene como metodología guía, una de carácter analítico-descriptivo, no empírica, bibliográfica, según la estructura IMRYD adaptada por el autor de la forma siguiente: Introducción o Preámbulo, Método o Camino de la Comprensión Metodológica, Resultados o Enunciación, Discusión o Agudeza Dialógica y Reflexiones, donde despunta la triangulación teórica para la interpretación de categorías emergentes, donde las conclusiones dejan ver, desde un viso hermenéutico-exegético, como se entrelazan las perspectivas tanto del expositor como de los textos, y la valoración de ambos en la búsqueda de una interpretación de la realidad, intentando explicarla. Se trata de una visión reflexiva, no empírica, sobre el tema, con una base heurística. Es inductiva, pues la verdad de las premisas que le dan soporte, apoya las reflexiones del autor, aunque no las garantizan. La investigación estará respaldada desde el pensamiento gerencial emergente, acompañada de una tendencia contemporánea surgida en la segunda mitad del siglo XX, llamada “Gerencia Avanzada”, ya que el autor comparte la idea de la gerencia como concepto integral derivado de las diversas transformaciones en las organizaciones. Dicha tendencia es soportada por autores como Jorge Etkins y Luis Rojas, pensadores argentino y venezolano, respectivamente, de los cuales se incorporan varios de sus planteamientos.

Palabras clave: Gerencia avanzada, Imaginario gerencial, resignificación gerencial.

ADVANCED MANAGEMENT AND THE MANAGERIAL IMAGINARY IN VENEZUELA

ABSTRACT

The guiding methodology of the research is an analytical-descriptive, non-empirical, bibliographical one, according to the IMRYD structure adapted by the author as follows: Introduction or Preamble, Method or Path of Methodological Understanding, Results or Statement, Discussion or Dialogical Acuity and Reflections, where theoretical triangulation stands out for the interpretation of emerging categories, where the conclusions show, from a hermeneutical-exegetical perspective, how the perspectives of both the speaker and the texts are intertwined, and the assessment of both in the search for an interpretation of reality, trying to explain it. This is a reflective, non-empirical view on the topic, with a heuristic basis. It is inductive, since the truth of the premises that support it supports the author's reflections, although they do not guarantee them. The research will be supported by emerging management thought, accompanied by a contemporary trend that emerged in the second half of the 20th century, called "Advanced Management", since the author shares the idea of management as an integral concept derived from the various transformations in the organizations. This trend is supported by authors such as Jorge Etkins and Luis Rojas, Argentine and Venezuelan thinkers, respectively, of whom several of their approaches are incorporated.

Keywords: Advanced management, Managerial imaginary, managerial resignification.

PREÁMBULO

A pesar de que ya se hace repetitivo el decir que la sociedad actual enfrenta cambios, los cuales, a veces son sorprendentes, es necesario mantener dicho enfoque, pues es parte del día a día que enfrenta la gerencia. Entre los múltiples cambios que se suceden podemos mencionar, entre muchos otros:

- Los procesos de globalización, donde se mira al mundo como un solo mercado.
- Las condiciones sociales y económicas cambiantes de la sociedad, mediadas por la influyente tecnología, la cual hace aparecer nuevos bloques de producción.
- Los problemas diversos y complejos, vistos desde diferentes aristas: sociales, económicas, técnicas, políticas, relaciones de poder, etc.
- El impacto de la ciber-sociedad de la información y del conocimiento, con todas los beneficios o dificultades que traen consigo.
- La complejidad de los cambios, mediados por una multivariedad de aspectos, los cuales son difíciles de analizar en su conjunto e incluso de manera individual.
- Es necesaria la adaptación a nuevos escenarios o tener que enfrentar las caídas estrepitosas de una competencia, casi despiadada, en el mundo organizacional.
- Se deben generar propuestas ágiles que permitan enfrentar incertidumbres.

Todo ello "... exige: la transformación gerencial, íntimamente ligada a una espiral transdisciplinaria, que deberá abarcarse con una forma distinta de llevar adelante los procesos asociados a la actividad del gerente..." (Parra, 2021)

CAMINO DE LA COMPRENSIÓN METODOLÓGICA

Supuestos

El ensayo, tiene como metodología guía, una de carácter analítico-descriptivo, no empírica, bibliográfica, donde despunta la triangulación teórica para la interpretación de categorías emergentes.

Epistemológicos

Construir conocimiento inductivo, hermenéutico-exegético observado desde la posición de Hans-Georg Gadamer, fundador de la Escuela Hermenéutica, el cual afirma, entre otras cosas, que la interpretación de un texto debe evitar la arbitrariedad y las limitaciones que brotan de las costumbres mentales, y que se debe centrar la mirada en las cosas mismas, en los textos en sí. Gadamer entiende, a diferencia de otras teorías filosóficas donde la verdad se identifica con el saber de las ciencias positivas, que la verdad de las experiencias surge a raíz de las personas en contacto con las obras de arte, la historia o el diálogo personal. (Gadamer, 2012).

Ontológicos

Develar las dimensiones gerencia avanzada e imaginario gerencial en Venezuela, entendiendo lo definido por Dussel (2016) quien advierte que los conceptos son la actualidad cerebral de algo real. Al decir “yo lo concibo” es una reconstrucción o si se quiere, representación de lo real, refiere a lo real.

Metodológicos

Cualitativo, interpretativo, visión reflexiva, no empírica, sobre el tema, con una base heurística. Se parte de la definición que ofrecen Denzin y Lincoln (1994) según la cual, la investigación cualitativa es:

Un campo interdisciplinar, transdisciplinar y en muchas ocasiones contradisciplinar. Atraviesa las humanidades, las ciencias sociales y las físicas. La investigación cualitativa es muchas cosas al mismo tiempo. Es multiparadigmática en su enfoque. Los que la practican son sensibles al

valor del enfoque multimetódico. Están sometidos a la perspectiva naturalista y a la comprensión interpretativa de la experiencia humana. Al mismo tiempo, el campo es inherentemente político construido por múltiples posiciones éticas y políticas. El investigador cualitativo se somete a una doble tensión simultáneamente. Por una parte, es atraído por una amplia sensibilidad, interpretativa, postmoderna, feminista, crítica. Por otra, puede serlo por unas concepciones más positivistas, postpositivistas, humanistas y naturalistas de la experiencia humana y su análisis.

Axiológicos

Participación ética, igualitaria y protagónica de las personas en la organización, tal como establecen los principios rectores de la Gerencia Avanzada.

ENUNCIACIÓN

Por todo lo anterior, y antes de avanzar en el argumento principal del presente ensayo, e iniciar cualquier disquisición acerca del tema sobre la gerencia avanzada y el imaginario gerencial en Venezuela, es importante establecer algunas categorías conceptuales que acompañaran estas crónicas y por ende el trabajo final de este programa postdoctoral. Ellas son:

Gerencia

Para entender el concepto de gerencia, es importante internalizar que existe un relacionamiento de factores en base a los cuales se generan los procesos gerenciales de eso que se llama gerencia. Mencionaremos: personas, ambiente interno y externo, estructura, finanzas, tecnología y cultura, entre muchas otras.

En el caso específico que nos atañe, es decir la resignificación de la praxis gerencial, está referido a dicho constructo: praxis, el cual involucra el uso de juicios teóricos que colaboren a la evolución del entorno y de la humanidad, acorde con las carencias mismas del ser humano, específicamente en un contexto determinado.

Ese pareciera ser el interés de las ciencias gerenciales en la actualidad, aderezado con las posiciones que provienen de las ciencias administrativas, que giran en torno a las

organizaciones de esta era, regados con nociones éticas, integradoras y generadoras de un nuevo posicionamiento del ser gerencial.

Recordemos lo que Mario Bunge (2017) nos dice al respecto:

Toda praxis implica una teoría, y la teoría gerencial es, por lógica, anterior a la praxis gerencial. A menos que se siga una teoría, con un fin deseable, como objetivo y los medios para alcanzarlo, el actuar no será una praxis de ninguna manera, sino sólo una conducta sin sentido. Vale la pena insistir en que la teoría es anterior a la praxis, aunque a menudo se piense de modo contrario. Antes de cualquier praxis gerencial está alguna teoría, en forma explícita o implícita. La administración en sí misma es una actividad de primer orden que se refiere a la planificación, organización, dirección, control para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

Es bueno señalar que los conceptos asociados a la administración y la praxis gerencial se vieron impulsados por los aportes de Augusto Comte y el positivismo, a principios del siglo XX, finales del XIX. Esta conceptualización obligaba a entender la gerencia a partir del método científico a ultranza. Sin embargo, la aparición de la psicología, el conductismo y el estudio del comportamiento organizacional, le dieron un vuelco, el cual se ha mantenido hasta la fecha, dando lugar a grandes transformaciones. Dichos movimientos de cambio no se detienen, sino que se han profundizado en la búsqueda de una lógica más efectiva para las organizaciones.

Resignificar

Básicamente, el término se refiere a darle un nuevo significado a algo. Ello involucra pensamientos diferentes, emociones diferentes, evaluación de situaciones desde perspectivas diferentes. De allí que estemos obligados a mirar el significado actual para poder cambiar o alterar las percepciones que se tengan sobre un objeto de estudio, en este caso la gerencia.

En la actualidad, pareciera estarse dando un rompimiento con las lógicas establecidas, las llamadas formas tradicionales del pensamiento, para permitir el surgir de nuevas ideas, cursos de acción y orientaciones, que le abren espacio a rutas, no tan tradicionales, incorporando nuevos actores en el devenir gerencial rompiendo con los tradicionalismos y dando paso a nuevas expresiones.

Hay una conexión distinta para ver la relación sujeto-objeto en las investigaciones, lo cual permitirá una forma diferente de mirar la realidad, dándole la profundidad necesaria a su multiplicidad de expresiones. El concepto de verdad ya no está amarrado a una sola percepción ni a un solo paradigma. Ello obliga a mirar a una institución tan importante como la gerencia, de una forma distinta. Supuestos ontológicos, axiológicos y praxeológicos, impulsan una resignificación de lo que es, ha sido y puede ser el concepto de gerencia, incorporando miradas a la complejidad, la dialógica, entre otras formas distintas de entender la realidad.

Hoy en día, al abordar temas sociales, en relación a esa capacidad de mirar de forma distinta la realidad, se habla de Resignificación, entendiendo este como el proceso de volver a dar significado a algo: “aunque el concepto de resignificación no aparece en el diccionario de la Real Academia Española (RAE), la inclusión del prefijo –re- nos permite afirmar que el término hace referencia a volver a significar” (Word Press, 2019).

De allí que, cuando se hace mención a la capacidad de resignificar, se describe lo que la, o las personas, le confieren como característica a un concepto. En un sentido específico, hablar de resignificación como una representación social, es subrayar el semblante imaginario de la interacción humana, de las relaciones sociales y la cimentación de un distinto sentido de vivir, terciada por las leyendas, invenciones, creencias, fabulas, moral, imaginarios, representaciones, que conservan los miembros de una colectividad y que, franqueado por los discursos y producciones mentales de dicho grupo social, se van llenando de sentido y al final configuran su cambio y/o innovación.

Representaciones sociales

Por todo lo anterior, conectar filosofía y gerencia es un punto importante de inicio. Para ello es necesaria la conceptualización de los constructos que forman parte de esta ruta, llamémosla, de “formación”. Por un lado, la “praxis”,

...comprendida desde la relación dialéctica que la persona, en este caso el/la gerente, debe tener con la totalidad concreta de la realidad (visión holística y sistémica), lo que le va a permitir establecer conexiones de apoyo, y la superación de aislamientos, aderezados de poder, para acercarse en una relación de cercanía dialógica (...a lo que debe ser la gerencia propia, venezolana). Este relacionamiento permitirá la potenciación de las capacidades cognitivo-creativas del talento humano que circunda la gerencia, en un marco de interacción respetuoso y profundo con sus semejantes, y con la diversidad que presenta dicho

talento humano. (...rompiendo con los esquemas de “modas” que no han sido del todo exitosas en Venezuela) (Parra, 2021).

En este punto hay que reconocer que la figura de la teoría y la praxis gerencial han sido objeto de numerosos estudios y ocupan un lugar relevante en las ciencias gerenciales.

Se trata, sin embargo, de conceptos con connotaciones diversas, toda vez que para algunos la competencia comunicacional de la gerencia, desde la praxis dialógica igualitaria, es una de los pilares donde se soportan las organizaciones modernas, garantes de una axiología de respeto a la dignidad humana, basado en la administración dialógica y la interpretativa. No obstante, algunos gerentes se muestran escépticos respecto a su alcance, especialmente cuando deben combinarse conocimientos científicos, prácticas heredadas y saberes ancestrales (Parra, 2021).

De allí que cuando se habla de resignificar la teoría desde la praxis, habrá que entender esta última como la comprensión de la realidad del hecho social desde la cultura, valores e idiosincrasia. Por lo tanto, es un término que se aleja de la simpleza del constructo práctica, para adentrarse en terrenos más profundos.

Por otro lado, el término teoría, la cual define la construcción mental que sistematiza, y desde un ecosistema personal, plantea, de manera hipotética, el conocimiento dentro de un enfoque supuesto, permitiendo darles coherencia a las posiciones que, sobre ciencia, tenemos y manejamos, es vital para comprender e interpretar el mundo, en este caso el de la gerencia.

Hoy en día la importancia que se le da al conocimiento para poder lograr los objetivos de las organizaciones es innegable. La sola idea de expandir y crear conocimiento, no solo es un símbolo de acrecentamiento de la competitividad, sino que además enaltece la cultura organizacional, tanto de empleados como de clientes y gerentes. Todo ello con el fin de mantener una dinámica que impulse la flexibilidad de dichas organizaciones con el fin de dar respuestas rápidas a los requerimientos de agentes tanto internos como externos.

De allí que resignificar, parte de un descubrimiento y comprensión del escenario donde ocurre, en este caso, la gerencia, para rediseñarse, reinventarse y trascender. Entonces, es por ello que herramientas como el Rombo Filosófico de Bedard (1996), por

ejemplo, con sus cuatro dimensiones filosóficas: la praxeología, la epistemología, la axiología y ontología, son de importancia para entender y analizar las visiones gerenciales.

Se hace necesaria una reconceptualización de las líneas de pensamiento gerencial, que permitan comprender el tema desde una visión sistémica; tanto en la forma de instrumentar la apropiación, como la de construcción de conocimiento significativo, en este mundo de la gerencia venezolana y latinoamericana. Todo ello con el fin de romper algunos esquemas bien establecidos por distintas escuelas occidentales de pensamiento, abriendo nuevos caminos tanto al ser como al hacer, es decir ontología, axiología, epistemología y praxeología.

Son variados los conceptos que aparecen en la palestra y a los cuales se debe dar respuesta, o al menos definirlos de acuerdo a las propias necesidades: líder, gerencia gubernamental, gerencia basada en valores, gerencia pública, son solo algunas muestras de lo que debemos revisar para que exista consonancia entre lo que es la gerencia y la identidad del venezolano y del latinoamericano.

Pareciera que la ruta será la conformación de un nuevo arquetipo, el cual vendría caracterizado por otros conceptos, tales como globalización, tecnología y comunicación, además del impacto del modelo de sociedad que marca la carta magna del país. La consideración de la praxis dialógica gerencial como competencia para impulsar estos conceptos, así como también el relacionado con la creación continua y la resolución de problemas, entre otros, se presenta como opción desde una mirada comunicativa e integradora para la organización.

Existen otras concepciones que deben ser observadas y definidas para construir unas categorías de análisis apropiados. Entre ellas mencionaremos: modernidad, postmodernidad y transmodernidad, economía postindustrial, multicultural, anarquía, cultura de masas, globalización, virtualidad, tele presencia, pensamiento único, tecnologías de la información, estrategia, caos integrado, nueva economía, Internet, cibercultura, sociedad del conocimiento, competencia, mundo digital, entre muchos otros.

En esa visión, tal como dice el investigador venezolano Fernando Reimers (S/F), se requieren otras habilidades en el profesional de hoy y mañana, tales como: 1.- Creatividad, 2.- Capacidad de trabajar en equipo y 3.- Habilidad para mejorar la vida en la comunidad. A ellas deberían agregarse la facultad comunicativa con visión de conjunto, la cual debe desarrollarse para enfrentar con éxito los retos, no solo económicos, productivos, sino sociales, de vida, de integración y de aprendizaje.

Todo ello va a obligar a establecer algunas características del Ser del Gerente, las cuales se pueden resumir a través de ciertas funciones observables, tales como:

- Ocuparse del personal (formación, motivación y comunicación)
- Manejo estratégico de las emociones (principios y valores)
- Claridad de los fines y principios (imaginar, visionar, integrar)
- Comunicación igualitaria y transformadora
- Saber ser para integrar al hacer

Por otro lado, el hacer del gerente también impacta y se puede resumir en varias competencias, entre ellas:

- Redefinir su concepción orientada al cambio
- Cumplir aspectos básicos (dirección, comunicación y capacidad de decisión)
- Gestionar el talento humano con enfoque humanista
- Propiciar un clima organizacional armonioso (Parra, 2021).

Para poder construir los temas de interés se deben aproximar los constructos de teoría y praxis para una resignificación gerencial, revisando los temas que están alrededor de ellos, tal como se señaló al principio de estas líneas.

En el segundo caso, la praxis gerencial, revisar y tratar de interpretar desde una visión muy eisegética, los temas referidos a:

- Relación dialéctica que la persona, en este caso el/la gerente, debe tener con la totalidad concreta (visión holística y sistémica)
- Potenciación de las capacidades cognitivo-creativas del talento humano que circunda la gerencia, en un marco de interacción respetuoso y profundo con sus semejantes, y con la diversidad que presenta dicho talento humano.
- Trabajo comunicativo (Parra, 2021).

Finalmente, hay que agregar lo atípico de nuestras organizaciones, definida en términos del famoso “como vaya viniendo, vamos viendo”, o “así lo hemos hecho siempre”, lo cual obliga a lograr consonancia entre la identidad del venezolano, del latinoamericano y la gerencia, lo cual permitirá comprender la realidad de este hecho social y poder lograr así, su resignificación.

AGUDEZA DIALÓGICA

Modelos gerenciales aplicados y la formación gerencial

A través de las diversas disertaciones ofrecidas en el programa postdoctoral, se pudo entender que debe existir una articulación necesaria para una acción pública efectiva, eficiente y transparente entre planificación (diseño para muchos) y gestión, como esencia de la acción planificada o no.

Este es un marco conceptual emergente, en planificación y gestión, que está conectado con la esencia de este programa, pues obliga a repensar y por qué no, reinventar, representaciones y configuraciones para los cambios necesarios en la gerencia. Esto aplica para la formación, requerida para interactuar en un sistema de complejidad progresivo, lo cual obliga a la búsqueda de métodos e instrumentos para lograr efectividad en la acción.

Hay que recordar que las nuevas tendencias en el mundo de la economía, así como la presencia de la tecnología cada vez más versátil, representan un desafío para las organizaciones, lo cual les obliga a estar mejor preparados. Esto significa poder contar con un talento formado, motivado, comprometido, para lograr los objetivos colectivos.

Hoy en día, temas como la globalización, exigen de las organizaciones el abrazar diferentes paradigmas, con una profunda reconsideración de sus funciones y procesos, con el fin de reorientar su progreso según estos nuevos diseños y relaciones. Es lo que dicen pensar global y actuar local: la glocalidad.

En la gerencia estas adaptaciones al cambio se hacen difíciles, debido a lo estático de los modelos gerenciales que se aplican, los cuales se ejecutan muchas veces, sin considerar si están siendo adecuados, exitosos o mínimamente resolutivos.

En este escenario se consigue, entre muchas otras características:

- Rasgos individualistas en la gerencia
- Excesivas estructuras burocráticas organizativas
- Posición de espaldas con sus entornos sociales
- Falta de liderazgo
- Visión fragmentada

- Calidad del servicio deficiente, y un
- Alto déficit en el desempeño directivo de funciones gerenciales.

En nuestros países, se observa que la gerencia pública se acompaña con un profundo sentido político, lo cual establece en muchas oportunidades, un desconocimiento de la acción pública y una falta de sensibilidad frente a lo que es del deber ser.

De allí que sea necesaria una gestión estratégica, la cual conjuga una visión interdisciplinaria de la administración que ha demostrado ser inclusiva y receptiva de ideas, teorías y paradigmas que tienen su origen en diferentes disciplinas de las ciencias sociales y es que, en efecto, se entrelazan distintas áreas como la economía, la sociología y la psicología aplicadas al marketing, las finanzas, las operaciones y otras fuentes como la teoría de sistemas, la teoría de la complejidad, los marcos de consultoría de gestión y experiencias de profesionales, haciendo un marcado enfoque en la importancia del desempeño organizacional y del rol de los gerentes en la configuración del mismo (Escorcía y Barros, 2020).

El ensamblaje de las diversas teorías organizacionales que han acompañado la administración y, por ende, la gerencia, muestran un camino lleno de aportes para construir lo que existe hoy en día. El gerente es visto, al final de este camino, como la persona que racionaliza los objetivos de una organización para el logro de los mismos. Desde esa postura, la subjetividad que acompaña al trabajador es puesta en función de lo que se pueda lograr en coordinación con dicha subjetividad. De esta forma se entra en la era de la postmodernidad con el antecedente de lo que fuese llamado la administración científica, al final del siglo XIX.

Dicha racionalidad, la de la administración científica, no será suficiente y así el mundo se enfrentará al funcionalismo, el cual marca el periodo de la modernidad y donde autores como Max Weber despuntan con sus aportes. Parsons introduce sus ideas acerca del funcionalismo, el cual basa sus ideas en el mejor funcionamiento de los sistemas sociales, como un todo. Los estudios posteriores donde se intenta humanizar las organizaciones, darán un vuelco a la forma de gerenciar y enfrentarán a nuevos paradigmas. Estudios de clima organizacional, cultura, entre otros, acompañan estas etapas y redefinen el papel de la gerencia para el momento. Ahora el ambiente, los socios, la comunidad, entre otros, vienen a tomar lugar en el juego y la gerencia debe seguir transformándose.

La consideración de los llamados sistemas abiertos, y los contextos para la vida de las organizaciones, en la etapa postmoderna, hacen cuestionar lo epistémico, ontológico y por qué no, hasta lo axiológico, asociado a los procesos gerenciales. Gestión del conocimiento, dialógica discursiva, sociedad en red, serán conceptos a incorporar y muy rápidamente, pues así lo exige el cambio. La elección de una teoría, de un paradigma, de una guía, se convierte en frugalidad, aplicable solo a momentos particulares.

Gerencia Avanzada

Es por ello que, para lograr avanzar en el tema, el autor requirió asumir un enfoque teórico que le ayudara a definir uno de los criterios más importantes en el presente ensayo. Para Hurtado, (2012), las teorías “proporcionan al investigador una guía muy importante para orientar el estudio, y para interpretar el significado de los resultados, haciendo posible que se comprendan, más que como datos aislados como una visión global del evento”.

Para este caso particular, la corriente conocida como Gerencia Avanzada es una tendencia de pensamiento, que en movimiento permanentemente busca ocupar la brecha teórica y práctica, que se plantea a través de una nueva gerencia, que logre ocupar los espacios para las formas de organización que no poseen características clásicas. Esta forma de ver la gerencia surge en el siglo XXI para enfrentar las turbulencias y retos que el ambiente demográfico, económico, social, políticos, entre otros, plantea.

Precursores de dicha tendencia, Edgar Morin, Manuel Castells, Jean Baudrillard, Alain Touraine, Boutros Boutros-Ghali, y otros, reconocidos científicos, intelectuales, artistas y personalidades públicas, invitados por la UNESCO a describir las claves para el S.XXI en la búsqueda de una nueva ética. Sin embargo, la convocatoria, de manera sorprendente, no incluyó a especialistas en gerencia o economía (Prigogine et all, 2000).

En Latinoamérica, el investigador, profesor Jorge Etkins (2009), director de la carrera de Administración de la Universidad de Buenos Aires, es uno de los impulsores de esta representación o movimiento. Este autor nos plantea que cuando se habla de gerencia avanzada, es imprescindible recapacitar sobre: relaciones humanas, armonía en la toma de decisiones, comunicación sincera y desprendida, lo cual redundará en: trabajo en equipo, esencial para conseguir compromisos genuinos. Todo ello coloca un gran acento en lo axiológico, con unas percepciones reflexivas que permitan la producción de resultados.

Según Etkins, (2009), la gerencia avanzada surge como alternativa al modelo tradicional de gerencia y considera al nuevo ciudadano, dotado de humanismo, valores, espiritualidad y conocimiento. Supone un perfil gerencial acorde con las realidades de cambios en la sociedad del conocimiento, observando las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), desde lo comunicacional en lugar de verla desde lo técnico industrial.

En un modelo democrático, esos temas controvertidos por sus implicancias sociales, deben tener espacios donde debatirse con amplitud y participación. Y a ello se refiere la existencia de un espacio político en las instituciones. (Etkins, 2006)

Frente a la pérdida de valores, la desprotección y frustración de los individuos, surgen distintas explicaciones desde el Poder. Una es la de presentar los problemas humanos como un estado natural, un costo que se paga por crecer en un contexto agresivo. Son las reglas de juego de un sistema competitivo. (Etkins, 2006)

Plantea, así mismo, dicho autor, que el poder debe estar distribuido en toda la organización, ya que cada responsable de su unidad laboral o de su proceso, debe contar con el poder requerido al saber necesario para el cumplimiento de su gestión. Para regular los conflictos la gerencia avanzada propone a las organizaciones, un sistema de normas no lineales, subjetivas, aceptando la existencia de la incertidumbre, certeza y el respeto a las individualidades, distintas a las tradicionales. Requiere de gerentes dispuestos al diálogo, negociación y acuerdos respetados. (Etkins, 2006)

La tríada: Política, Gobierno y Gerencia, no sólo es un modelo para el diseño de estructuras efectivas orientadas hacia múltiples propósitos. Es también una explicación de las formas en que la organización intenta enfrentar la complejidad. Como un modo en la organización de desarrollar y disponer de distintas lógicas a la hora de tener que enfrentar crisis y conflictos. (Etkins, 2006)

La concepción de organización armónica tradicional, estructurada desde lo planificado, en función de objetivos o estrategias previas, persiguiendo el control de las relaciones que se dan a lo interno y externo de sí, todo esto, no resulta suficiente para hacer frente a lo complejo de la realidad actual. (Etkins, 2009)

En Venezuela, la gerencia avanzada es muy nueva y fue propuesta en el Primer Encuentro Doctoral de la Universidad Fermín Toro, el 9 de febrero del año 2008 por el Dr.

Luis Rojas, Creador del Doctorado de Gerencia Avanzada de la Universidad Fermín Toro en el año 2004. Según el Dr. Rojas:

Desde la perspectiva de la Gerencia Avanzada...las personas son lo primero...todos somos proactivos, creadores, investigadores y productores de saber. ... en pleno desarrollo, con fortalezas y debilidades. Pero debemos trabajar y pensar. Trabajar, pensar, investigar y producir, y cambiar la realidad. (Rojas, 2008).

Ante el déficit teórico para explicar el impacto de las TIC, y comprender la sociedad de la información, y la necesidad de una nueva gerencia, surgió el interés del Dr. Luis Rojas por estudiar este asunto, desarrollar un nuevo cuerpo de conocimientos y desarrollar la nueva Gerencia Avanzada adecuada a las condiciones sociales vigentes. Esto lo concibió considerando las Organizaciones y la Ética como grandes líneas de investigación (Rojas, 2008).

Por otra parte, la investigadora Nancy Torres, (2019), en su artículo “Epistemología de la gerencia avanzada”, reflexiona sobre las diversas transformaciones sufridas en las organizaciones a través del tiempo, como respuesta al entorno y plantea flexibilizarse ante cambios pasando de esquemas tradicionales a nuevas tendencias gerenciales.

La aplicación de estos nuevos paradigmas gerenciales, especialmente en América Latina y en Venezuela, son un tema de impacto, si tomamos en cuenta que, por ejemplo, el término de gerencia pública no fue utilizado sino hasta finales del siglo pasado, lo cual demuestra lo novedoso de la aplicación gerencial y estas tendencias emergentes.

En la etapa contemporánea, surgen nuevas prácticas gerenciales con base en posturas epistemológicas adecuadas a criterios de responsabilidad compartida y ampliada del sujeto histórico. Sobre la base de esas reflexiones, se presenta el fundamento teórico, cónsono con la realidad investigada y consistente con el enfoque epistemológico de la investigación.

En fin, gerencia avanzada es un término utilizado en el ámbito empresarial y de la gestión y que se refiere a una forma de liderazgo que se enfoca en el desarrollo de competencias gerenciales innovadoras y en la aplicación de nuevas tecnologías y metodologías para el mejoramiento continuo de los procesos, productos y servicios de una organización.

En Venezuela y en general en toda Latinoamérica, la gerencia avanzada se convierte en un tema importante debido a la necesidad de mejorar la competitividad de las empresas y organizaciones de nuestros países, en un contexto global cada vez más cambiante y complejo. Es por ello que se requiere abordar el tema de la ética gerencial como parte del desarrollo de competencias en la gerencia avanzada, y se destaca así mismo, la importancia del pensamiento estratégico y la creatividad en la toma de decisiones gerenciales. Conceptos todos estos asociados a la gerencia y su resignificación en el contexto latinoamericano.

Con este tenor, se han desarrollado programas de formación y capacitación en gerencia avanzada dirigidos a profesionales y estudiantes de diversas disciplinas, con el objetivo de fortalecer las competencias gerenciales en el país, especialmente en los espacios donde el Dr. Luis Rojas le ha dado gran impulso.

La Gerencia avanzada es un enfoque de liderazgo que enfatiza el uso de estrategias innovadoras y tecnologías de punta para maximizar el desempeño organizacional. Sin embargo, en Venezuela, así como en otros países de la región, este enfoque se ha visto obstaculizado por una serie de desafíos, incluida la falta de recursos, la inestabilidad política y un imaginario gerencial generalizado que se resiste al cambio.

Imaginario Gerencial

Tal como se señaló anteriormente, uno de los principales desafíos que enfrenta la gestión avanzada en Venezuela y en la región, es la falta de recursos. Debido a la crisis económica de nuestros países, muchas organizaciones luchan por mantenerse a flote, y la inversión en nuevas tecnologías o estrategias innovadoras suele estar fuera de su alcance. Además, la inestabilidad política ha dificultado que las empresas planifiquen a largo plazo, ya que las políticas pueden cambiar de forma rápida e impredecible.

Otro desafío muy importante, es el imaginario gerencial omnipresente. Muchos gerentes, especialmente los venezolanos, ven su papel como simplemente mantener el statu quo, en lugar de buscar nuevas oportunidades de crecimiento e innovación. Esto puede dificultar el que los líderes que están comprometidos con la gestión avanzada obtengan tracción y apoyo dentro de sus organizaciones.

El imaginario gerencial se refiere al conjunto de creencias, valores y suposiciones que dan forma a cómo los gerentes ven sus roles y responsabilidades. En Venezuela, y en Latinoamérica en general, este imaginario está profundamente arraigado en los

enfoques tradicionales de liderazgo, que priorizan la jerarquía, el control y la estabilidad sobre la innovación y la flexibilidad. Es lo que este autor denomina “gerencia caudillista”, caracterizada por el alto control por parte de sus dirigentes, basado en ordenes que se cumplen a rajatabla y mantienen un clima organizacional tenso, por decir lo menos. Parece imponerse el concepto de caudillo que nos dejara Don Simón Rodríguez, el cual se basa en una suprema subordinación al caudillo, quien maneja el poder y su jefatura con base a lealtades, usualmente, no disputadas por ningún interlocutor.

Estos imaginarios son mediados por diferentes posiciones epistémicas, entre las cuales se pueden mencionar el pragmatismo, la semiótica, el lenguaje, el interaccionismo, la racionalidad; posiciones funcionalistas, estructuralistas y en algunos casos extremos, fundamentalismos de diversos tipos, cada uno con sus propios valores y visiones del mundo, los cuales responden a las características de tiempo y espacio en los cuales se sucede cada hecho.

Cornelius Castoriadis (2013), lo expresó de esta forma al referirse al tema de los imaginarios: “lo imaginario no es imagen de, es creación incesante y esencialmente indeterminada de figuras/formas/imágenes”. Detrás de cada imaginario se esconde un acervo diferenciador, no solo de épocas, sino incluso de edades, tal como lo establece la teoría de las generaciones de Strauss-Howe (1991), en donde se plantea la existencia de características distintivas entre las personas nacidas y criadas en momentos históricos diferentes y a los cuales estos autores le dan nombres específicos para establecerlos como categorías de análisis: Cívico o Baby Boomers, Generación Silenciosa, o Generación X y Millennials.

Dichas características también entraran en juego en la visión gerencial transformadora o transformada, es decir, resignificada, que se presenta para el futuro de países como el nuestro. Ello genera ventajas y fortalezas, oportunidades y amenazas. En muchos casos, a pesar de los obstáculos, hay algunos signos de progreso. Se ha visto que, en los últimos años, varios empresarios y líderes empresariales venezolanos han comenzado a adoptar enfoques de gestión avanzados, particularmente en el sector tecnológico. Estos líderes están utilizando estrategias innovadoras como el desarrollo ágil, las metodologías *lean startup* (que se podría traducir como iniciativas ligeras) y el pensamiento de diseño para construir negocios exitosos en circunstancias desafiantes. Esa apuesta por el éxito debe ser aplaudida, reconocida y de ser posible, duplicada, tanto en la gerencia privada como en la pública.

La gerencia esperada

La posmodernidad es el término que utilizamos para todos los fenómenos que identifican un mundo que ya no se presenta como el lugar donde surgen los objetos racionales de expresión y en el que el hombre tiene la obligación moral de encontrar un buen sentido, la mayoría de ellos: tiempo; a diferencia de la modernidad, que se basa en su comprensión y práctica en el concepto de la razón individual la cual tiene acceso a una manifestación concreta de la realidad.

En la era posmoderna se formó una cualidad filosófica que transportó a un relativismo epistemológico que inevitablemente jugó un papel secundario en la justificación del surgimiento de equilibrios que describieron el período. La historia está marcada por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la interacción de los actores, para en cierta medida, dotarles de autonomía y adaptabilidad, lo cual crea una realidad muy compleja; por lo tanto, es apropiado cuestionar la aplicación de la epistemología crítica en la formulación del pensamiento gerencial emergente. De allí que el autor prefiere mantenerse dentro de una corriente mayormente dialéctica y comprensiva del mundo particular, asociada a lo emergente.

En este concepto, y en la gerencia asociada al mismo, se busca que los trabajadores, la fuerza motriz de cualquier organización, el llamado talento humano, se asocie con una idea de mayor compromiso con la organización: socios de la gerencia moderna. La gerencia moderna tiene socios. Por supuesto, ello debe estar enmarcado en el uso, entre otros, de: Buen salario, buen trato, acercamiento entre gerentes y el resto del personal, conformando líderes más que jefes. El enfoque de la Gerencia Avanzada promueve esta posición como fórmula para el éxito organizacional.

Todo ello se contrapone a lo que vemos, esencialmente en las organizaciones del estado, las cuales se quedaron ancladas en la gerencia tradicional, es decir tiene empleados y este concepto o papel, asociado a la fuerza que mueve la organización, termina por convertirse en lo que conocemos con el mote despectivo de: empleado público.

De allí que este análisis obliga a cualquier estudioso o practicante de la gerencia a vigilar los conceptos asociados a los procesos que se llevan a cabo en esta ciencia, y para ello me permitiré establecer algunos de ellos como base de la llamada gerencia de hoy:

1. Hay que “Pensar”, y establecer este pensamiento como el activo más valioso de cualquier organización.
2. Mantener-cambiar-Transformar-seguimiento del cambio. Un ojo en cada aspecto del mismo para poder avanzar, crecer, sobrevivir (si es necesario).
3. Fomentar la llamada Interpretación ambiental: Esto es lo mismo que estudiar el entorno/contexto, de manera permanente.
4. Ir de una gerencia fragmentada a una gerencia integral, integradora compleja.
5. Jamás olvidar que la clave de cualquier organización es el ser humano.
6. Romper con el culto al cargo, elemento omnipresente en las organizaciones públicas.
7. Entender la multidimensionalidad que exige la gerencia actual, y asumirla desde enfoques innovadores, tal como la gerencia avanzada.
8. Restablecer imaginarios socio culturales donde se evidencie el éxito gerencial, mediante programas de formación nativos.

Por supuesto, entendiendo la inmanencia del cambio, se concibe que las herramientas de un contexto determinado no siempre serán útiles para contextos diferentes (no se puede estandarizar), de allí que se debe ser cuidadoso al usar modelos importados que no observan la praxis, sino que tratan de forzar su funcionamiento. Es por ello que la compra de “paquetes”, supuestamente tropicalizados o adaptados a las organizaciones nuestra-americanas, no siempre son opciones, ni garantías de grandes y mejores resultados de gestión.

Hermenéutica exegética

Se pudo observar, a lo largo del ensayo, aunque no está planteado de manera obvia, que la gerencia tiene una tarea imprescindible: debe tratar de cerrar el espacio entre el pensamiento estratégico y la planificación estratégica. Existe la tendencia de tratar dichos conceptos como sinónimos, sin embargo, los mismos revisten importantes diferencias, tanto de aplicación como de soporte teórico. Debemos aprender a modular la realidad y así poder construir esquemas propios que aproximen la teoría y la práctica, para lograr establecer una praxis propia y apropiada a nuestra generación, y las venideras, impulsada por los elementos societales que nos caracterizan.

No podemos obviar la existencia de un pragmatismo que acompaña la posmodernidad y que la misma adereza cualquier visión que nos podamos formar del mundo. Las racionalidades instrumentales se ven condicionadas por el talento del ser

humano, acompañado con la creatividad e innovación que permite sobrevivir en el turbulento ambiente organizacional de hoy.

Aparece este concepto del neogerencialismo, cuya doctrina, nacida desde la Nueva Gerencia Pública en los años 90, a partir del impulso que le dio a la idea tanto el Banco Mundial como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, el cual impacta el cómo crece y se desarrolla la ciencia gerencial.

Este concepto establece la visión de la gerencia pública con aires de empresa privada, con el fin de tener un modelo de gestión más eficiente. Ahora, ¿será posible estudiar esa realidad desde la posición de un mundo múltiple, complejo y de interacciones sistémicas mediadas por el concurso de la dialéctica y la comunicación? Es lo que está por verse y de lo cual dependerá, en gran medida, los logros que se puedan obtener en estas tierras latinoamericanas.

Ello exigirá mucha reflexión, análisis y evaluación, donde los procesos de producción e innovación, aderezados por la gestión del conocimiento y posiciones humanistas respecto a la realidad, con todos sus cambios en valores, estilos, motivaciones, intereses e iniciativas individuales y colectivas, actuación y mentalidad, impacten de manera positiva los imaginarios que dan vida a la gerencia venezolana, y por qué no, latinoamericana, pues como dijo el grande de América, Simón Bolívar, en su Carta de Jamaica (1815): “Es una idea grandiosa pretender formar de todo el Nuevo Mundo una sola nación con un solo vínculo que sigue sus partes entre sí y con el todos...”

El estudio de la gerencia se convierte de esta forma en un fenómeno ágil, dinámico, complejo, sistémico, integral, con múltiples realidades y posiciones respecto a las mismas. Obliga mirar a los sujetos como parte integral del proceso, tanto como generadores de conocimiento y al mismo tiempo como consumidores del mismo.

Estas premisas retan la aprensión y aprehensión del gerente, lo cual hace el camino más interesante y desafiante. Hay que comunicar visiones para establecer nuevas rutas, nuevos patrones que permita la resignificación de la gerencia desde el imaginario gerencial, creativo, contextualizado, transformador, reflexivo y trascendental. Es decir, se impone una posición epistémica plural y adaptativa y de ser esto posible, un ambiente donde se pueda discutir abiertamente los ajustes necesarios en la gerencia, en contextos de reestructuración y conciliaciones que establezcan una discusión estrictamente teórica sobre los fundamentos, paradigmas y enfoques que sustenta el concepto gerencial que necesita la patria.

Pareciera estar claro que el imaginario de la gerencia se basa ahora en redes, manejando realidades individuales con caracterización colectiva, pues el trabajador es socio, consumidor y productor, donde los valores se traslapan, se superponen, de manera de fortalecer al hombre como centro de la acción gerencial. Es un evidente rompimiento con lo establecido en los periodos fordistas de la gerencia, acompañado de una semántica organización-red-individuo para crear nuevos marcos de participación. El trabajador que maneja conocimiento se convierte en un socio, del cual dependen no solo las decisiones, sino también los beneficios.

Todo ello, amarrado a un simbolismo tecnológico al cual se aferran muchos componentes del sistema empresarial y que hacen del mismo un ambiente complejo. Aparecen conceptos para manejar dicha complejidad, tales como el de gobernanza, el cual no está muy comprendido ni aplicado. En algunos casos se interpreta como democracia pluralista, y para este autor lo entiende como la base de la gerencia dialógica. El concepto obliga a revisar las posiciones casi dogmáticas de la gerencia tradicional para confrontarlas con las miradas de lo que en los años noventa fue llamado la Nueva Gerencia.

Los cambios que se producen obligan a mirar con detenimiento, el cambio mismo, para poder adaptar las organizaciones y poder emerger, en medio de la turbulencia ambiental, con estrategias de éxito.

Esto último es una tarea pendiente de las sociedades latinoamericanas, ancladas, su mayoría, en las fórmulas tradicionales de la gerencia.

REFLEXIONES

Para superar los desafíos que enfrenta la gestión gerencial en nuestros países, será importante seguir fomentando una cultura de innovación y experimentación. Esto puede requerir invertir en programas de educación y capacitación que ayuden a los gerentes a desarrollar las habilidades y la mentalidad necesarias para liderar en un entorno que cambia rápidamente. También puede requerir la creación de asociaciones con organizaciones y empresas internacionales, que pueden proporcionar recursos y experiencia para ayudar a las empresas a prosperar.

En última instancia, el éxito de la gestión o la propuesta utilizada en este ensayo sobre la resignificación gerencial, dependerá de la voluntad de desafiar los supuestos existentes y experimentar con nuevas estrategias. Si los líderes y gerentes de negocios pueden superar los obstáculos que se interponen en su camino, tienen el potencial de impulsar un cambio y crecimiento reales en sus organizaciones, incluso frente a circunstancias desafiantes.

Al mismo tiempo, esto también requerirá la voluntad de adoptar la tecnología y la transformación digital. Ello puede implicar la adopción de nuevas herramientas y plataformas para la comunicación y la colaboración, aprovechar el análisis de datos para informar la toma de decisiones y adoptar tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y la automatización.

En última instancia, el éxito de la gestión avanzada dependerá de una combinación de visión de liderazgo, cultura organizacional y ejecución estratégica. Al centrarse en la innovación, la agilidad y la flexibilidad, los líderes y gerentes empresariales tienen la oportunidad de superar los desafíos que enfrentan, e impulsar el crecimiento sostenible y el éxito en sus organizaciones, renovando y dando un giro a los imaginarios que acompañan la función.

Para lograr esto, los líderes, no jefes, deben establecer una visión clara para su organización y comunicarla de manera efectiva a sus equipos, asegurando que todos trabajen hacia los mismos objetivos. También deben crear una cultura organizacional que fomente la creatividad, la asunción de riesgos y el aprendizaje de los errores, y proporcione un entorno de apoyo para que sus empleados crezcan y se desarrollen.

Además, la ejecución estratégica efectiva es esencial para el éxito. Esto implica establecer objetivos claros, desarrollar un plan de acción, asignar los recursos de manera adecuada y monitorear y ajustar periódicamente el plan según sea necesario.

Los líderes, también deben navegar por el panorama político y económico único de nuestros países, el cual puede ser complejo y desafiante. Esto requiere una comprensión profunda del mercado local y la capacidad de adaptarse rápidamente a las condiciones cambiantes.

En resumen, la gerencia avanzada en Venezuela, así como en Latinoamérica, requiere una combinación de liderazgo visionario, una cultura organizacional de apoyo y una ejecución estratégica efectiva. Al priorizar la innovación, la agilidad y la flexibilidad, y sortear los desafíos únicos del país, las empresas pueden impulsar el crecimiento

sostenible y el éxito en este mercado dinámico. En todo caso, se impulsa una fórmula diferente, que pueda adaptarse a las cambiantes necesidades y de esta manera poder resignificar la gerencia y servir como ejemplo para la América toda.

Al cierre

"Cuanto más comprendido y aceptado se siente un individuo, más fácil le resulta abandonar los mecanismos de defensa con que ha encarado la vida hasta ese momento y comenzar a avanzar hacia su propia maduración" (Carl Rogers)

FORMACIÓN GERENCIAL EN LATINOAMÉRICA, ENTRE EL EN Y EL PARA

Rafael Pascual Ramos Lárez

Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC)

rafaelramos.larez@gmail.com

ORCID: 0009-0004-0562-7328

El conocimiento es una acción y reacción
entre el Ser humano y la naturaleza.

Ramos (2023)

RESUMEN

La significancia de la formación gerencial en Latinoamérica vista desde la praxis, constituye el núcleo de su acontecimiento tratado como un proceso que, emerge como una unidad de quiebre de la situación misma, considerada como un saber configurado por elementos no nuestros. En este sentido, el artículo que a continuación se presenta tiene como propósito reflexionar respecto a un polo de esa praxis que es determinante en la relación Ser y Acontecer (Badiou, 1988) organizacional, como es la formación gerencial y la definición de su objetivo: Formación *En* Gerencia o Formación *Para* la Gerencia, en un momento histórico que la ontología ha dado un giro hacia la infoesfera, configurando al ser como un infómata. La formación gerencial en Venezuela se sustenta en valorar las modas y cosméticos provenientes del managerial estadounidense desde los mitos y metáforas ficcionalista y fisicalistas de los llamados bestsellers, que en nada consideran nuestra cultura. Por lo que, desde el historicismo crítico (Foucault, Gros y Dávila, 1999), apoyado en la antropología cultura (Kottak, 2011) develo cuál su propósito sustantivo, fundamentado en los intentos configuracionista de una teoría nuestraamericana. Los aportes están orientados a la construcción teórica que sustenta el accionar gerencial latinoamericano, promoviendo un imaginario que define nuestra identidad organizacional, siendo su alcance lo heurístico y la episteme planteada desde la llamada postmodernidad.

Dimensiones: Formación. Gerencia. Praxis.

SUMMARY

The significance of management training in Latin America seen from praxis, constitutes the core of its event treated as a process that emerges as a unit of stillness from the same situation, considered as knowledge configured by elements not ours. In this sense, the article presented below aims to reflect on a pole of that praxis that is determining in the organizational relationship Being and Happening (Badiou, 1988), such as management training and the definition of its objective: Training in Management or Training for Management, at a historical moment when ontology has taken a turn towards the infosphere, configuring the being as an infomaton. Management training in Venezuela is based on valuing the fashions and cosmetics coming from American management from the myths and fictionalist and physicalist metaphors of the so-called bestsellers, which in no way consider our culture. Therefore, from critical historicism (Foucault, Gros and Dávila, 1999), supported by cultural anthropology (Kottak, 2011), it develops its substantive purpose, based on the configurationist attempts of a Our American theory. The contributions are oriented to the theoretical construction that supports Latin American managerial action, promoting an imaginary that defines our organizational identity, its scope being the heuristic and the episteme proposed from the so-called postmodernity.

Dimensions: Formation. Management. Praxis

Introducción

La gerencia constituye la dimensión central de la organización, por cuanto implica la coordinación de los distintos procesos, a su vez, se expresa desde diferentes subdimensiones como la comunicación, relaciones interpersonales, equipos de trabajo, liderazgo, toma de decisiones, por mencionar los más importantes. En este sentido, la gerencia define el acontecimiento organizacional, entendiéndose este como un acto constitutivo de su ejercicio.

A partir de esta visión, la significancia de la formación gerencial en Latinoamérica desde la praxis constituye la unidad de quiebre del saber organizacional, que en este caso contextual, representa un saber configurado no nuestro, respondiendo a un imaginario foráneo que en nada tributa a la cultura particular de nuestra región. Entendiendo que la relación gerente y acontecimiento organizacional definen el ejercicio gerencial.

Por lo que, se plantea lo inescindible que representa la relación Ser y la naturaleza, expresado en este caso por el gerente y el acontecimiento organizacional, lo que genera una nueva concepción de la praxis, constituida por tres polos: teoría, práctica y conciencia, configurando los elementos esenciales de una categoría psicosocio-políticocultural muy compleja que es el elemento sustantivo del presente trabajo.

Para ello, se propone como núcleo disruptivo de esos saberes tradicionales enmarcados en una filosofía funcionalista, a la formación gerencial desde el sentir propio y el fin y su utilidad, expresados como formación *En* y formación *Para*. Esta propuesta es esencial como necesidad de superar las limitaciones encerradas en la idea de la gerencia como una actividad vinculada a la racionalidad instrumental que se ha apoderado de la gestión organizacional. En este sentido, es imprescindible realizar una caracterización de la heurística de la formación gerencial en Latinoamérica, describiendo la manera como se plantea en términos curriculares, legislativos y laborales tal hecho psicosocio-políticocultural, así como la relación consecencial entre gerencia y formación expresada en su ejercicio y que se denota en el acontecimiento organizacional.

De esta manera, se evidencia la relación entre formación, gerencia y praxis donde se denotan proposiciones emergentes como hechos disruptivos exitosos ante la ortodoxia gerencial funcionalista, pero solo es posible en la medida que se pueda contextualizar el análisis ontoepistémico del acontecimiento gerencial a partir de la acción humana, donde prevalece el razonamiento desde el sentir propio.

De allí que la orientación que define el accionar gerencial latinoamericano, nos induce a recomendar irnos a un proceso social importante como es la formación, para entender si se trata de un comportamiento en gerencia o para la gerencia, de allí que ahonde este fenómeno psicosocio-políticocultural.

Lo Heurístico de la Formación Gerencial en Venezuela.

Naturaleza del hecho gerencial, una praxis de contradicciones

La palabra formación, tal y como se emplea hoy día, se refiere principalmente a actividades. Su número va creciendo, especialmente desde que la formación constituye objeto de textos académicos, legislativos y laborales, su finalidad es favorecer el desarrollo, pero cuyas condiciones de aplicación dejan ver con claridad que limitan su significancia prospectiva, encerrando su ejercicio en las instituciones ya existentes.

Estas actividades de formación tienen, pues, una significación social y política muy importante por cuanto implica una organización, que es parte de un sistema impregnado en su filosofía de intereses provenientes de los proponentes, lo cual denota un carácter ideológico en su concepción, ejecución y valoración.

Esta ideología que subyace en la formación proviene de una filosofía definida desde el propósito, que configura el acontecer gerencial y tributa al desarrollo organizacional, expresa la intencionalidad funcionalista de promover disciplina y autoridad bajo mandos, tal como se ha manifestado a través de estructuraciones jerárquica.

De allí que, la formación es una categoría psicosocio-políticocultural muy compleja como queda expresada desde su esencia, lo cual implica una connotación en la relación del Ser con la naturaleza, siendo, en este caso, la relación gerente-organización en cuya conexión aparece como enlace la formación. Ahora, incorpora un componente más en esta relación, como es la ciencia.

Esta relación que dibuja la esencia de la formación desde lo filosófico-ideológico y científico, se manifiesta a través de la utilidad del proceso y las consecuencias que se pueden y tienen que generarse a partir del Ser formado Para o En, propuestos de manera subjetiva pero muy objetivamente en la intencionalidad que subyace en su fundamentación. No hay otra cosmovisión sino la que presenta el acontecer

organizacional, aquí queda descrito la totalidad que denota las razones gerenciales, institucionales y globales, en un marco metaconceptual, lo que conduce a comportamientos estándar, en función de los intereses que orienten al ejercicio del sometimiento.

Por otra parte, al hablar de ideología queda plenamente expresada en los intereses de quienes constituyen la principal dirección organizacional, considerando de manera particular sus estilos y defendiendo los modelos empaquetados, que absolutamente en nada contribuyen a la configuración de la esencia institucional, sino que implica una imagen al día con los conocimientos y nutren el ego organizacional y particular, promoviendo el marketing de cosméticos que resulta la moda del momento.

Esta ideologización implica formar para los fines institucionales con una carga de intereses particulares de quienes son los formadores a través de las vías o medios que constituyen el vehículo formativo. Su sustento obedece a la filosofía prevaleciente, en este caso, si es la funcionalista, los fines corresponden al utilitarismo. Entonces, se forma para actuar de manera instrumental.

Esta forma racional de comportamiento manifestado es inducido por el vehículo del funcionalismo como es el racionalismo tecnocrático que, a su vez, desde el instrumentalismo como herramienta operativa y lingüística penetró en el accionar organizacional, fijándose como comportamiento único, válido y real en las dimensiones académicas, legislativas y laborales, lo cual se ha asumido como un dogma, estableciéndose culturalmente a través de la descripción de funciones, procesos, procedimientos, cargos, estructuración jerárquicas, entre otros elementos o componentes organizacionales, lo cual define un accionar totalmente prescriptivo y mecánico.

Así mismo, el tercer elemento lo científico se circunscribe no a la totalidad, como se manifiesta con la filosofía, sino en un área, sector o a quien busca responder desde lo académico o lo laboral. En este sentido, la formación está orientada a proveer para una gerencia cuyo fines y naturaleza organizacional son de interés utilitarista, respondiendo a lo filosófico e ideológico.

Gerencia y Formación. Una relación consecucional

Las definiciones y actividades profesionales de los gerentes¹, su cognición y tecnicismo resultan de gran discusión por lo extenso en su tratamiento, producto de las diversas perspectivas y visiones teóricas propuestas. Así, encontramos en la literatura y en la realidad concreta expresiones como: directores, gestores, líderes, dirigentes, enmarcados principalmente en los cuadros de mando de acuerdo a la estructura organizacional. Pero estas perspectivas y visiones teóricas presentadas responden a un modelo de desarrollo basado en la riqueza del capital.

El gerente es ponderado en función de su capacidad de gestionar y agregar valor: a los procesos, personas y fines de la organización a través de su formación académica y experiencial que le ha permitido crear e innovar conceptos, desarrollar habilidades y valorar sus aportes al mejoramiento del perfil organizacional.

En este sentido, uno de los aspectos a considerar, ya señalado, es la formación académica de los gerentes a un alcance amplio², específicamente su formación avanzada en cualquiera de sus distintas especialidades. Si bien los escenarios de preparación avanzada no son la única instancia de formación gerencial, y existen muchas otras alternativas legítimas disponibles tanto en el ámbito público y privado, pero en su mayoría orientadas a proveer de los modos de actuación que configuran el accionar gerencial hacia el fin utilitarista desde dimensiones que caracterizan a un funcionalismo pragmático sustentado en planes

Es importante señalar que la formación académica pareciera no estar circunscrita a proveer de la estructura humano-técnico a los profesionales que incursionan en dicho campo, y que este además, se contextualiza a las organizaciones empresariales; por tanto es fundamental atender los espacios no asumidos curricularmente y tampoco en el ejercicio propio de la conducción. Pero este currículo se desarrolla generalmente desde la educación universitaria quien debe profundizar el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos con pensamiento crítico, reflexivo, sensible y comprometido

¹ Tratado por ahora con este término y enfoque hasta que se configure un discurso cónsono con el Modelo de desarrollo del País en avance, el cual supone un rompimiento con los antropológicos universales cuya orientación es fortalecer las estructuras económico-social-político y cultural basada en la maximización del capital y no en la condición humana. Por lo tanto, yo como autor de la presente investigación muestro total desacuerdo con lo señalado como concepto dirigenal.

² Alcance o perfil amplio es aquel cuya formación y/o ejercicio se circunscribe a la integralidad, es decir puede desempeñarse en cualquier campo, por cuanto la gerencia es transversal.

social y éticamente con el desarrollo del contexto espacial y temporal principalmente, pero transferible a cualquier otro escenario de actuación. Con esto se deja claro la integralidad y sus respectivos atributos que configuran al profesional en formación inicial y su profundización, lo que conlleva a plantear y replantear el enfoque de profesionalización³.

De igual manera, la ponderación se establece a partir de indicadores que responden fundamentalmente al tecnicismo, encontrándonos en un escenario de poco desarrollo investigativo y que la generación de conocimiento se expresa en términos de innovación de políticas, normas y procedimientos, adecuándolos a la naturaleza organizacional, lo que denota un perfil profesional con una visión reducida.

Por otra parte, queda claro en el marco normativo de algunos países de la región que regulan el accionar particularmente de la Gestión Pública, que establecen ciertos criterios que definen sus funciones, siendo estos el fundamento curricular, entendiéndose que se sigue tratando a la formación desde dos dimensiones, las cuales se expusieron inicialmente como los dos polos de la praxis: teoría y práctica, pero sin conciencia, lo que denota claramente que prevalece una filosofía mecanicista, que no es otra que un pragmatismo funcional⁴.

Ahora, algunos países de la región⁵ han asumido al proyecto como unidad operativa de gestión, tal es el caso de Venezuela. Por lo que, la configuración del perfil gerencial debe responder a tal definición y no a estructuras mecanicistas como la descripción de cargo. Por tanto, lo anterior se convierte en un requerimiento institucional que permita ejecución con éxito de las políticas públicas, considerándose este como argumento de los programas de formación.

En tal sentido, en el contexto de la educación universitaria venezolana, se han dado iniciativas gubernamentales para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de la educación universitaria en sus distintos niveles. El proyecto Alma Mater implementado por la Oficina de Planificación del Sector Universitario de Venezuela (OPSU) en el año 2003, se planteó entre sus objetivos impulsar el mejoramiento de calidad y equidad de la educación universitaria venezolana. Años más tarde, estos

³ Para este autor al hablar de profesionalización se refiere a las dimensiones: Técnico-Conceptual, Investigativa y SocioComunitario-Político, quizás a partir de este momento se genere un debate por la visión ampliada de los antropológicos universales.

⁴ Para el autor es la convergencia de dos corrientes filosóficas que han impactado e impactan el comportamiento organizacional e individual con fines utilitarista.

⁵ El autor cuando expresa el término se refiere a Latinoamérica y el Caribe

objetivos fueron asumidos por la Misión Alma Mater (MPPEU, 2009), los Programas Nacionales de Formación (MPPEU, 2008) y posteriormente la LOE⁶, las cuales orientan en los métodos de enseñanza para la educación universitaria.

Así mismo, la noción y procesos de formación guiados por modos de actuación ha estado presente en estas iniciativas, empleando la terminología competencias⁷ por ejemplo al definir las políticas educativas del Estado venezolano, se asumió el criterio del Sistema de Evaluación y Acreditación (SEA, 2004), aprobado por el Consejo Nacional de Universidades de Venezuela (CNU) en el acta 420 (21 de mayo de 2004), el cual define las competencias como desempeño social complejo que expresa los conocimientos, habilidades, aptitudes y desarrollo global de una persona dentro de una actividad específica, sea esta especializada, de carácter técnico o profesional, esta clasificación sobre competencias surge como una adaptación e integración de las propuestas de Mertens (1996), Cinterfor-OIT (1997) y Beneitone y col. (2007).

Esta noción asumida en las políticas educativas, se inscribe en los principales planteamientos enarbolados en una corriente que comenzó a desarrollarse a finales de los años 70 del siglo XX sobre competencias laborales, la cual fue fomentada por países calificados como industrializados como EE.UU, Inglaterra o Australia, cuya necesidad de formación de mano de obra especializada, el interés en predecir el desempeño exitoso y una creciente necesidad de mejorar continuamente la calidad y la pertinencia de los programas de formación, fueron los principales elementos que motivaron este creciente enfoque (Boyatzis, 1982; Martens, 1996; Cinterfor/OIT, 1997; Ward y Thiriet, 2010; Gibbs, Kennedy y Vickers, 2012).

Esta perspectiva de competencias laborales impactó tanto a las principales prácticas educativas europeas, y americanas. Un ejemplo de gran relevancia fue el tratado de Bologña en 1999, el cual se conformó como un sistema de estandarización de acreditación formal que facilitaba la movilidad geográfica en el espacio de la Comunidad Económica Europea de estudiantes, profesionales y profesores (Gibbs, Kennedy, y Vickers, 2012).

Otra iniciativa europea que posteriormente se extendió al contexto de Latinoamérica, y ha tenido gran impacto en las políticas educativas de diversos países de ambas regiones es el Proyecto Tuning Latinoamérica (Beneitone y col. 2007), que sin

⁶ Ley Orgánica de Educación venezolana

⁷ Término empleado como antropológico universal debidamente aceptado por la concordancia con el modelo de desarrollo de interés por la literatura, pero que mi persona como proponente de este trabajo muestra desacuerdo.

abandonar los preceptos de la iniciativa de Bologña, asume la perspectiva de competencia ya que lo estiman indispensable para establecer los perfiles de egresados y los resultados esperados luego del aprendizaje académico.

A pesar de los grandes aportes a la educación y el trabajo, las críticas sobre la formación en competencias esta presentes en distintas dimensiones del fenómeno que van desde su definición y conceptualización (Cuba, 2016), sus métodos y perspectiva de abordaje (Sandberg, 2000) hasta la definición propias de las políticas educativas que orienta su adopción en el currículo académico (Beneitone y col. 2007), Sin embargo, cuando el tema se refiera a la educación de adultos orientada hacia el trabajo como son los estudios avanzados en gerencia, las críticas están y estarán presentes, cuando contextualizamos a partir del modelo educativo y del modelo de desarrollo del País, pero también producto de los procesos evolutivos.

En el contexto venezolano circunscrito al marco normativo, vemos expresado la propuesta de un modelo de gestión basado en competencias desde el Manual de Competencias para la Administración Pública Venezolana, desarrollado por el Ministerio del Poder Popular para la Planificación, el cual data desde 2008, pero que aún una cierta cantidad de instituciones adscrita a este configurado se encuentra en mora en cuanto a su aplicación, ya que además deben proponer las llamadas competencias específicas.

Estas acciones permiten conocer aspectos de la formación avanzada en el campo realidad de estudio, así como identificar aspectos y oportunidades de mejorar y proponer potenciales acciones orientadas a generar reflexión sobre la formación gerencial en Venezuela.

Entonces, valen las reflexiones siguientes:

- ¿Cómo están formando las llamadas escuelas de gerencia?
- ¿Cuál es tipo de formación gerencial que prevalece en el ámbito académico: formación en gerencia, formación para la gerencia, formación de gerentes?
- ¿Se consideran las características antrosociales nuestras?
- ¿Se forma con un perfil amplio, que incluye tanto la noción de lo público y lo privado?

Por otra parte, las organizaciones, contexto del accionar gerencial, como su nombre lo dice órganos, viene de organicidad, sin embargo, han sido reducidas en su accionar al desarrollo mediante procesos mecánicos, permitiendo muy poca actividad

según su naturaleza. Significa entonces que, su accionar debe ser orgánico, es decir un accionar natural con una lógica basada en un razonamiento propio.

Este accionar obedece fundamentalmente al enfoque filosófico que prevalece y al paradigma de vida imperante. Con respecto al segundo, es decir el paradigma de vida, deriva de dos momentos históricos: uno, asociado a la llamada modernidad, heredada desde el siglo XVII, desde el cual se impuso esa visión reduccionista del acontecer organizacional y del accionar gerencial; y luego la postmodernidad, que fragmenta el pensamiento gerencial generando un proceso decisorio reducido cognitivamente a un enfoque coyuntural.

De igual manera, la filosofía de gestión que ha prevalecido, dado su afinidad con el managerial estadounidense, es el funcionalismo asociado con el pragmatismo gerencial, cuya simbología está representada por los indicadores eficiencia, eficacia y efectividad, desarrollados con el racionalismo tecnocrático teniendo como fin el utilitarismo. Esta racionalidad se plantea a través de procesos, procedimientos, normas, manuales, denotando un recetarismo y el mecanicismo al cual he hecho referencia.

Estas dos declaraciones de accionar, no se corresponde con lo planteado en el contexto Latinoamericano y caribeño, ante lo cual se debe reflexionar a partir de lo siguiente:

1. El nuevo escenario geopolítico latinoamericano y caribeño
2. El Modelo social que se desarrolla en la mayoría de los países de la Región.
3. El concepto de ciudadanía y su espacio protagónico.
4. El incesante avance tecnológico.
5. La nueva visión en las relaciones de Latinoamérica y el Caribe
6. El modo de vida en transición.
7. La complejidad manifiesta de la realidad global.

Es evidente las contradicciones expuestas. Por lo que es necesario reflexionar de manera crítica que nos permita asumir con responsabilidad acciones cónsonas con la cultura que caracteriza al acontecer organizacional latinoamericano y caribeño, de acuerdo a su propia identidad, planteando nuevas formas de gerenciar, sustentado en la filosofía, formación y cognición congruente con nuestra cosmovisión. De allí, que se proponga: Develar la lógica de la formación gerencial Latinoamericana a partir de un estudio en las organizaciones públicas.

Historicismo crítico y antropología cultural, una manera de develar la lógica de la formación gerencial en Latinoamérica

Al estudiar un campo donde convergen saberes provenientes de diversas disciplinas del conocimiento, como es la gerencia, es conveniente abordarla de una manera holística y diacrónica y en este sentido desarrollé el presente estudio teniendo como marco general de la investigación el método histórico-crítico desde la antropología cultural.

Esto no debe entenderse como una historia de los enfoques y conceptos que, al mismo tiempo sería un análisis de los errores que, una vez, cometidos, pudiesen ser medidos. Tampoco ha de entenderse esta historia como un desciframiento de los desconocimientos a los que estarían ligados tales enfoques y conceptos y de los que pudiera desprenderse lo que pensamos hoy en día.

Por lo que, es necesario dejar claro que se entiende por pensamiento, considerado como el acto que coloca, en sus diversas relaciones posibles, a un sujeto y a un objeto, en este caso particular, las diferentes relaciones del gerente con el acontecimiento organizacional, entonces una historia crítica del pensamiento sería un *análisis de las condiciones en las que se han formado o modificado ciertas relaciones entre sujeto y objeto*; y ello en la medida en que tales relaciones son constitutivas de un saber posible. No se trata de definir las condiciones formales. Lo que quiero decir con esto, es que representa un análisis de las condiciones en que se ha formado la relación gerente-acontecimiento organizacional y gerencial y como la formación cumple un papel disruptivo a la lógica impuesta es esa relación.

El hilo conductor para el desarrollo de esta investigación se sustenta en el análisis de la relación Ser gerente-lógica de la formación gerencial, la metódica estuvo orientada hacia la construcción de un enfoque que configure una formación en términos del Ser, con íconos e imágenes que representen nuestra realidad.

1. En primer lugar, está basado en un *escepticismo sistemático en relación con todos los universales antropológicos*. Esto no significa un rechazo general y rotundo, sino que no hay que admitir nada de ese orden que no sea rigurosamente indispensable. Todo lo que nos es propuesto en nuestro saber, como de validez

universal en cuanto a la naturaleza humana o las categorías que han de aplicarse al sujeto, exige ser aprobado y analizado.

Ese rechazo inicial implica la comprobación de un contenido que puede variar con el tiempo y las circunstancias.

La primera regla de este método es, por tanto, contornear los universales antropológicos, tanto como sea posible, para interrogarlos en su constitución histórica.

2. Descender de nuevo hacia el estudio de las prácticas concretas por las que el gerente y acontecimiento gerencial se encuentran constituidos en la inmanencia de un dominio de conocimiento.

Esto implica que debemos hacer aparecer los procesos en que el gerente y el acontecimiento gerencial se forman y se transforman, uno en relación con el otro y en función del otro. Es decir, las condiciones en que se configuran, se reconfiguran y no dejan de modificarse.

3. Se desprende de esto último un tercer principio metódico: dirigirse a las prácticas como dominio de análisis, abordar el estudio por la línea oblicua de lo que se hacía. Entendiendo que son las prácticas las que dan la inteligibilidad para la constitución correlativa del gerente y el acontecimiento gerencial. Es decir, recurrir a la praxis como medio para certificar la validez de esos constructos teóricos configurados como modelos y algunas veces hasta teorías, verificar la eficacia de su aplicación.

EL OCASO DE UN ACCIONAR

La lógica gerencial latinoamericana

1. Se sustenta en un proceso que consta de varias fases: planificación, organización, dirección y control para muchos.
2. Al considerar su accionar en un proceso, implica que es un hecho totalmente mecanicista.
3. Si es un hecho mecanicista, se fundamenta en el funcionalismo, de allí la razón por la cual se establece una división en la ejecución de las actividades denominadas funciones.
4. Su propósito es netamente productivo sea de naturaleza pública o privada.
5. Esta productividad se da a partir de procesos medidos por indicadores: eficiencia, eficacia, efectividad, utilidad.
6. Su fin es netamente utilitarista.

7. Los procesos mediante el cual se desarrolla su accionar son totalmente racionalistas, tecnocráticos, recetarista. Se mantiene el debate acerca del hecho gerencial, asociado a la administración y a la gestión, para muchos se refiere a lo mismo, es decir administración, gerencia y gestión tienen el mismo significado; para otros son categorías totalmente diferentes considerando a la administración como una ciencia, mientras que gerencia y gestión son las dimensiones praxeológicas en las cuales se sustenta la ciencia administrativa. En este sentido la gerencia se basa en las dimensiones: comunicación, relaciones, interpersonales, liderazgo, decisiones...y la gestión; siendo esta última la forma operativa del accionar gerencial
8. Formalidades durante todo el accionar, características de la organización burocrática.
9. Estructuras rígidas dada la jerarquización a manera vertical
10. Sistema decisional basado en el fin organizacional con características coyunturales y no estructurales.
11. Praxis gerencial desde los tres polos: Teoría, práctica y conciencia, pero sin argumento científicos, solo argumentos productivos

Lógica de la formación gerencial latinoamericana

El entorno social, académico, laboral y legislativo en el que se conjugan los factores para la formación gerencial reproducen la lógica del poder de dominación; de esta forma se distinguen las siguientes características:

- a. Formación centrada en procesos.
- b. Formación sustentada en el mecanicismo, promovida desde el funcionalismo con la intención instrumentalista.
- c. Una formación que promueve valores individualistas.
- d. Formación que promueve la asunción de modelos foráneos.
- e. Formación que promueve la asunción de modas y cosméticos a partir de los llamados best seller
- f. Formación basada en mitos y metáforas.
- g. Formación sustentada en un pensamiento racionalista.
- h. Formación gerencial exclusivamente como de mano de obra calificada para la empresa privada con raíz conductista y promotoras de la dependencia.
- i. Formación académica orientada a la profesionalización gerencial con insuficientes bases empíricas.

- j. Generalmente la formación se sustenta en una profesionalización con poca orientación hacia la gestión pública.
- k. Planes conservadores y orientados a la formación técnica, desestimando la formación en valores, el ambiente y la comunidad.
- l. Formación gerencial fundamentada teóricamente en competencias, pero con desarrollo por objetivos.
- m. Desestimación de la filosofía humanista y práctica de la lógica capitalista. reproducción del modelo de sociedad capitalista, contribuyendo a la estandarización del desempeño para la satisfacción de un sector económico.
- n. Desvinculación del participante y la institución con su comunidad, como consecuencia de la fragmentación y desarticulación masiva y especializada del conocimiento (micro especialización).
- o. Desvinculado del proyecto País
- p. Formación con poca promoción de valores regionales hacia la integración.

Lo ontoepistémico de la formación gerencial desde la praxis

El acercamiento ontoepistémico de la formación gerencial desde la praxis, se desarrolla a partir de los tres polos que propongo en coincidencia con otros autores (Dri, 1997) incorporando el tercero, la conciencia, además de la práctica y teoría. Así, para entender la relación formación, gerencia y praxis es preciso definir cuál es su campo ontoepistémico y la concepción que se tiene acerca de lo que llamamos formación. En este sentido, nos referiremos a conjunto de actividades ejecutadas de manera intencionada con un fin particular siguiendo lo establecido por un currículo, un marco normativo o lineamientos laborales. Esta concepción entra en el debate, respecto a que si lo que hacemos es verdaderamente formación, en esto es necesario reflexionar, convirtiéndose en el polo práctico de la praxis. Esto supone que tenemos de la formación un conocimiento científico, o que todo el mundo está de acuerdo respecto a su definición.

Sin embargo, es fuerte la tentación de excluir de ese campo las actividades que no es de nuestro interés, con lo que no estamos de acuerdo e impregnando nuestro estilo, nivel de conocimiento, en algunos casos grado académico, lo que marcaría una opción por una verdad implícita. Esta tentación constituye una dificultad tanto mayor si vemos la palabra formación utilizada para actividades cuyo resultado, y a veces su mismo objetivo, parece ser la dependencia individual de un sistema de pensamiento o de una institución. De hecho, el objetivo de las actividades llamadas formación raramente es preciso, y el resultado siempre insuficientemente estudiado. Nada permite todavía decir claramente lo

que es o no es la formación; a lo sumo se pueden expresar a veces ciertas dudas, y también deseos que, reconozcámoslo, indican siempre una intención y una opción.

Se trata de reflexionar sobre un conjunto de prácticas que expresan la actividad de un número continuamente creciente de personas, cuya duración nos parece suficiente para considerar que no es efímera. Conjunto de prácticas que previamente han sido registradas en documentos diversos para posteriormente ser traducidas en los espacios o escenarios correspondientes, dependiendo de este, sustentado o no en las necesidades del Ser, sino muchos en los requerimientos del acontecer. Así es preciso, pues, conseguir los medios para tal reflexión, es decir un marco filosófico-conceptual coherente.

Cualquiera que sea hoy su definición, nosotros formulamos la hipótesis de que la formación concierne al porvenir del hombre de manera mucho más profunda, más radical, más esencial que cualquier otro campo de acción del que hasta ahora haya podido hacer la experiencia. Una hipótesis así merece, por un tiempo, una ciencia nueva. Justifica un desafío.

Aquí haré referencia a ese conjunto de prácticas que trataremos de darle consonancia con un modelo País descrito constitucionalmente, pero que en su comportamiento dista de tal propuesta, por cuanto no está claramente definido la orientación filosófica de la instrucción, considerando a esta como la única dimensión expresada del discutido proceso psicosocio-políticocultural, según lo planteado por Horruitinier (2008), quien establece que además de lo instructivo, está lo educativo y lo desarrollador.

Es decir, volvemos a la complejidad de lo que constituye formación, así se denota su carácter instrumentista con el que es expresado, omitiendo las otras dimensiones que lo configuran. Significa entonces, que la formación no se sustenta exclusivamente con un carácter instructivo, sino que también es necesario avanzar en los caracteres educativo y desarrollador como dimensiones fundamentales para entender su campo epistémico y del acontecimiento sociopolítico-cultural para delinear su óptica.

En su extensión y en su diversificación, más o menos categorizadas, las actividades de formación son ahora objeto de toda una organización en el plano profesional e institucional. Paralelamente, dan lugar de una manera más o menos reducida, a algunos trabajos para la elaboración de métodos y técnicas, pero éstos son todavía insuficientes y al parecer están limitados por las condiciones en las que son practicados. En cuanto a la investigación teórica, no ha hecho más que iniciarse y utiliza

muy frecuentemente teorizaciones prestadas de otros campos de actividad. La misma observación puede aplicarse a una reflexión profunda sobre la ética de la formación.

Plantear una definición precisa en la actualidad respecto a formación, existen muchas definiciones, implica hacer referencia a las condiciones globales y muy particularmente a las nuestras americanas, por cuanto la búsqueda de integración entre los países de nuestra Región, se ha convertido en un propósito continuo, pero en conocimiento de las diferencias políticas que marcan alguna distancia. Además de los valores constitucionales en ejercicio de cada país. Así mismo, los contextos históricos que configuran el acontecer gerencial y organizacional varían según el momento en que se exprese la caracterización académica, legislativa y laboral, ya que recoge ese acontecer temporal. Una definición es un punto de llegada, no de partida, a menos que se definan los límites de un campo de investigación. Esto es lo que planteo aquí.

Estos contextos históricos están influenciados por los hechos multidimensionales y multirelacionales que impactan en los límites definidos para la concreción categorial y que nos permita establecer cual es aproximadamente ese campo al cual hacemos alusión, tan importante por cuanto resulta la referencia para mirar desde la totalidad la significancia de la formación, de la formación gerencial, de la gerencia, del gerente y del acontecimiento gerencial y su connotación organizacional.

Considerando lo inescindible que resultan teoría y práctica, haciendo referencia a la primera, desarrollo los antropológicos universales que sustentan la formación gerencial, y al acontecimiento gerencial como dimensión epistémica y óptica, como categoría psicosocio-políticocultural, como proceso social, mencionando quizás los más pertinentes para el caso de esta proposición. En este sentido, hago una breve descripción de los tres que asumo para tal sustentación, lo cuales son: mecanicista, orgánico y adaptativo.

Con respecto al enfoque mecanicista. Para este antropológico universal los fenómenos son una especie de máquina, como los relojes. La manera de tratar con ellos es, por tanto, la misma manera en que un experto relojero lo hace: ajustando piezas, puliéndolas, manteniéndolas de tal forma que su funcionamiento sea preciso. En la gerencia se manifiesta mediante la formalidad expresada en documentos llamados manuales donde están registrados estructura y funcionamiento organizacional, con toma de decisiones racionales, con ejecuciones debidamente establecidas, jerarquización, entre otros aspectos. Siendo a partir de estos componentes gerenciales que se puede problematizar y estructurar el conocimiento. Así mismo, es evidente que el enfoque

mecanicista plantea de manera óptica el carácter procesocentrista, siendo estos el núcleo del desarrollo gerencial.

Un segundo enfoque, el organicismo. Éste antropológico universal plantea que los organismos vivos se encuentran en un constante intercambio con su medio ambiente, pero que no sufren ninguna transformación importante por dicho intercambio. Desde este antropológico se propone, que la gerencia está en constante conexión con el medio, lo cual se plantea como un sistema abierto, pero que mantiene su estructura intacta, sin sufrir transformación alguna.

En tal sentido, este enfoque propone una gerencia que se nutre del entorno inmediato y mediato para el desarrollo de los procesos de cada una de las subdimensiones que la constituyen, manteniendo intacto los principios, modelos y estilos que la caracterizan, asumiendo la creatividad como parte de su accionar. En este enfoque se denota que la problematización y estructuración del conocimiento parte de la dinámica relacional de la gerencia con factores internos y externos y de sus funciones, procesos o subdimensiones que la constituyen. Pero fundamentalmente la creatividad para asumir la realidad del entorno externo y traducirlo en oportunidades de la organización. En cuanto al carácter óptico, queda expresado en los procesos como centro del desarrollo gerencial.

Finalmente, un tercer enfoque que es el adaptativo. Este antropológico parte del hecho de que la gerencia es como un ser vivo, que sufren cambios importantes en su interacción con el medio ambiente, pues, si no lo hicieran, desaparecerían. Las teorías de los sistemas adaptativos indican que sólo aquellos capaces de adaptarse a las nuevas condiciones ambientales, sobreviven. Por tanto, cada sistema tiene que aprender a adaptarse a las nuevas condiciones que le ofrece su ambiente. Lo que implica la posibilidad de mutación para su supervivencia. En este tipo de gerencia la manifestación de las subdimensiones y de su accionar están en formación por cuanto requieren principalmente aprender, y aprender de manera continua, para así adaptarse exitosamente a los cambios del medio ambiente.

En cuanto a este tercer enfoque que sustenta a la formación gerencial, la problematización y estructuración del conocimiento se genera a partir de la capacidad de la gerencial para asumir procesos de transformación que permita adaptarse a cualquier circunstancia tanto positiva como negativa para continuar evolucionando y responder a las exigencias y requerimientos internas y externas a la organización, siendo el aprendizaje clave en su desarrollo. Así mismo, desde lo óptico, siguen siendo los procesos en torno al cual gira la evolución y adaptación gerencial.

El otro polo que constituye la praxis es la conciencia, que se manifiesta a partir del proceso cognitivo que implica reflexión, autoreflexión, crítica con argumentos, simultáneamente se va generando la conciencia, autoconciencia hasta el razonamiento que desemboca en la creatividad desde la investigación. Este recorrido se establece con el propósito de razonar respecto a la relación teoría y práctica y de cómo podemos entender un hecho conjugando ambos polos. Ese proceso de conjugación de la teoría con la práctica a partir del razonamiento, lo configuro como madurez concienal, constituyéndose este en el tercer polo de la praxis.

Esta relación entre la naturaleza y el Ser, este último agrupado en sociedad en el campo organizacional, se plantea en la concepción práctica de la praxis como factores de producción y relaciones de producción respectivamente, desde este enfoque se define el accionar de la gerencia latinoamericana y que da lugar a una visión pragmática, cuyo fin es proporcionar un desarrollo organizacional a partir de las fuerzas productivas hacia los factores, considerándolos como recursos.

Esta praxis al cual hago referencia implica no una separación en lo concreto, pero si en la abstracción, para ser analizado desde el otro polo a partir de un razonamiento, empleando los métodos convenientes, el historicismo, el cual nos lleva a volver a mirarlo de manera única para entender su evolución, esto de manera muy dinámica, estableciendo una configuración basada en la totalidad, es decir no podemos separar una cosa de otra, refiriéndome a la práctica y teoría para interpretar, comprender y proponer en una realidad compleja, donde uno de los polos incide en la transformación del otro y viceversa, esto es lo que se interpreta como praxis hasta el momento.

Sin embargo, al hacer la intromisión en el mundo de la cognición a través de la antropología cultural encuentro que el proceso que lleva a la relación de teoría- práctica no implica una acción lineal, sino que genera un hecho dialéctico, como se plantea anteriormente, dialógico e introspectivo a partir de la reflexión, crítica y argumentación generando la concienalización para posteriormente ir a un nivel más avanzado como la autoconciencia que lleva al razonamiento,

Significa entonces, que con este planteamiento dejo claro que la conciencia es una construcción del Ser en su relación con la naturaleza y no únicamente desde los sentidos, ya que los sentidos nos dan una señalización, pero es en la praxis que se configura de manera cognitiva. Por lo que, la conciencia es el tercer polo de la praxis, tal como ya fue expresado, lo que me lleva a plantear una definición de *praxis*, *considerándola como una*

categoría pisosocio-cultural, sustentada en una triada constituida por la teoría, práctica y conciencia, mediante un proceso de cognición en una relación reflexiva dialéctica, dialógica, introspectiva y diacrónica para la generación, validación y aplicación del conocimiento y accionar.

Lo anteriormente planteado me lleva a una descripción de la realidad del acontecer gerencial desde la cognición, al encontrar elementos probatorios de la discontinuidad en sus procesos a través de la antropología sociocultural, lo que genera una *actitud episódica*, es decir el accionar gerencial se da en esos términos trayendo como consecuencia *fragmentación discursiva*, siendo este una de las categorías principales de este acontecer organizacional, afectando los procesos decisorios, orientándolos hacia una visión coyuntural y no estructural, en esto enfoco una de las contradicciones presentes en la acontecimiento gerencial latinoamericano, dejando abierto las posibilidades del desarrollo sostenible y sustentable de un componente fundamental de las organizaciones.

Tales antropológico asumidos como sustentos hasta el momento de la formación gerencial, constituyen insuficientes para expresar, explicar y denotar el campo ontoepistémico de la formación gerencial, por cuanto se enfocan desde los procesos sin considerar al Ser humano como centro del desarrollo gerencial.

Ante lo cual, propongo:

Una formación: En gerencia o Para la gerencia

Aunque hayan muchas definiciones respecto a formación y gerencia, quizás delimitando su campo epistémico pueda plantear una aproximación a los términos, a pesar que esta visión sea reduccionista, pero implica generar una zona de sentido que amplien el debate y generen proposiciones cónsonas con el acontecer organizacional, considerando los elementos académicos, legislativos y laborales. Sin embargo, es necesario que el elemento óntico sea parte de esta configuración, que de manera particular recomiendo para ver la realidad desde la totalidad. Por lo tanto, se trata de mirarlo de manera ontoepistémico. Esta delimitación del campo ontoepistémico de la formación y gerencia implica definir a que tipo de formación y el alcance de la gerencia.

Entendiendo que este proceso formativo propuestos en los diferentes entes no expresa con claridad si esta definido desde la dialéctica interioridad-exterioridad-

interioridad o exterioridad-interioridad-exterioridad, pero si la relación exterioridad-interioridad, lo cual no permite analizar la realidad en términos estructurales, de allí se denota frecuentemente actitudes proposicionales de tipo coyuntural, que pareciera ser una fórmula lógica por su composición de la sucesión de símbolos lógicos en la que hay variables de enunciado, de manera que, sustituyendo las variables por enunciados, se obtiene un enunciado compuesto, con la creencia de verdades circunstanciales.

Por lo que, respecto a este proceso formativo puede presentarse con fines valorativos o procedimentales; en el primero de los casos, pudiéramos estar hablando de una Formación En Gerencia, mediante el cual se busca internalizar para apropiarse de su significancia y proyectar una actitud de perfil amplio, con un enfoque comportamental que deriva en un recorrido cognitivo en todos sus estadios. Definiendo a esta como un *proceso dinamizado desde la interioridad hacia la exterioridad y luego interioridad, expresado en un razonamiento estructural mediante reflexión, autoreflexión, generando conciencia en la apropiación de la praxis gerencial.*

Con esta definición se denota:

1. El enfoque humanista asumido. Por cuanto se plantea al Ser humano como centro o núcleo de todo desarrollo gerencial y organizacional.
2. El carácter estructural que implica, lo cual expresa la intencionalidad de abordajes integrales de cada uno de las subdimensiones de la gerencia.
3. El desarrollo cognitivo desde el cual se genera. Esta cognición implica una madurez y conciencia absoluta.
4. Se sustenta en el sentir de la gerencia como un hecho propio.

En el segundo caso, se trata de la Formación Para la Gerencia, que denota un saber para actuar, es decir interacción con el proceso en si mismo, de manera tal de tener herramientas para expresar las acciones correspondientes, lo que desde las teorías lo definen como comportamiento gerencial.

En tal sentido, defino Formación *Para* la Gerencia como el *proceso dinamizado desde la exterioridad hacia la interioridad en el ejercicio gerencial, manifestado a través de un razonamiento coyuntural generando conciencia de intervención en el acontecer organizacional.*

Con esta definición queda expresado lo siguiente:

1. El enfoque utilitarista asumido. Planteando los fines como centro o núcleo de todo desarrollo gerencial y organizacional.
2. El carácter coyuntural que implica, lo cual denota abordajes parciales y fragmentados de cada uno de las subdimensiones de la gerencia.
3. Se sustenta en la finalidad y utilidad del accionar gerencial, una manera pragmática de la asunción.

Reflexiones finales

La formación gerencial es una categoría psicosocio-políticocultural muy compleja, por lo que para definirla se requiere delimitar su campo ontoepistémico.

La significancia de la formación gerencial en Latinoamérica desde la praxis constituye la unidad de quiebre del saber organizacional, que en este caso contextual, representa un saber configurado no nuestro, respondiendo a un imaginario foráneo que en nada tributa a la cultura particular de nuestra región.

Queda expresado lo inescindible del gerente y el acontecimiento organizacional, lo que denota una nueva concepción de la praxis, constituida por tres polos: teoría, práctica y conciencia.

En cuanto a lo heurístico de la formación gerencial en Latinoamérica:

- Esta se manifiesta impregnada ideológicamente.
- Responde a los fines utilitarista, dado el sustento filosófico funcionalista.
- Tiene un carácter instructivo, desestimando las dimensiones educativa y desarrolladora.

En relación al campo ontoepistémico de la formación gerencial se tiene que:

Los antropológicos universales aceptados por la comunidad científica son insuficientes para sustentar los valores que se promueven en el contexto latinoamericano, como es la integración, provenientes de un humanismo que trata de rescatar al Ser enfático, con historia, con nombres y apellidos, lleno de pureza.



La relación Ser y naturaleza, representada en esta propuesta por el gerente y acontecimiento organizacional evidenció una praxis con tres polos: teoría, práctica y conciencia.

Se proponen dos nuevas categorías que configuran una formación gerencial con diferentes enfoques, como son: Formación En Gerencia y Formación Para la Gerencia, constituyéndose la formación *En* gerencia como la cónsona con una filosofía humanista.

LA INNOVACIÓN COMO GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA PRAXIS GERENCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Douglas Muñoz

Universidad Latinoamericana de y del Caribe
ORCID: 0009-0003-7838-9044

Carlos Pérez

Universidad Latinoamericana de y del Caribe
ORCID: 0009-0002-3050-7091

RESUMEN

La brecha socioeconómica entre los países desarrollados en comparación con América Latina y el Caribe, es cada día mayor, el mundo actualmente se enfrenta a un reto histórico, readaptar sus economías post COVID 19, mitigar sus efectos para asegurar el mayor bienestar para la población en general, apoyar a las organizaciones que han perdido capacidad de producción y comercialización, lograr la formación integral de sus ciudadanos. Organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020), sostienen que la situación es alarmante, además de las condiciones preexistentes antes de la pandemia, se adiciona la falta de preparación frente a eventos extremos, plantean una solución a mediano y largo plazo, centrada en tres ejes; a) políticas productivas; b) políticas sociales y c) políticas macro-fiscales. Igualmente, La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), coincide con el planteamiento anterior, pero hace énfasis en garantizar los servicios básicos de la población y el fortalecimiento del Estado, Dentro de este contexto el rol del gerente es fundamental, para lograr acortar diferencias, los países de la región deben incrementar sus ingresos per capital, aumentar su participación en el mercado global, impulsar la infraestructura de las organizaciones y lo más importante comercializar el conocimiento. La presente investigación aborda la importancia de la praxis gerencial en la gestión estratégica de la innovación para la región, para lo cual surgen las siguientes intenciones; a) conocer los significados que le atribuyen los actores sociales, b) interpretar los haceres de los involucrados, c) comprender sus fundamentos e interrelaciones y d) realizar un estudio teórico de los factores de innovación en América Latina y el Caribe, su contribución al desarrollo integral de la región. La presente investigación se basa en el enfoque cualitativo, fenomenológico, adicionalmente, se complementa con recopilación documental y de campo. La recolección de la información se realizó mediante la utilización de entrevistas, con guion de preguntas. El resultado final es un Corpus Teórico que facilite la innovación como

gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe. **Descriptor:** Innovación, Sistemas de Innovación, Sistemas Complejos, Gestión Estratégica.

SUMMARY

The socioeconomic gap between developed countries compared to Latin America and the Caribbean is growing every day, the world is currently facing a historic challenge, to readapt its post-COVID 19 economies, mitigate its effects to ensure the greatest well-being for the population in general, support organizations that have lost capacity to production and marketing, to achieve the comprehensive training of its citizens. Organizations such as the Inter-American Development Bank (IDB, 2020), maintain that the situation is alarming, in addition to the pre-existing conditions before the pandemic, the lack of preparedness for extreme events is added, they propose a medium and long-term solution, focused on three axes; a) productive policies; b) social policies and c) macro-fiscal policies. Likewise, the Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC, 2020) agrees with the previous approach, but emphasizes guaranteeing basic services for the population and strengthening the State. Within this context, the role of the manager is fundamental, in order to bridge the gap, the countries of the region must increase their income per capital, increase their participation in the global market, boost the infrastructure of organizations and, most importantly, commercialize knowledge. This research addresses the importance of managerial praxis in the strategic management of innovation for the region, for which the following intentions arise; a) to know the meanings attributed to it by social actors, b) to interpret the actions of those involved, c) to understand its foundations and interrelations, and d) to carry out a theoretical study of the factors of innovation in Latin America and the Caribbean, their contribution to the integral development of the region. The present research is based on the qualitative, phenomenological approach, additionally, it is complemented by documentary and field collection. Information was collected through the use of scripted interviews. The final result is a Theoretical Corpus that facilitates innovation as a strategic management of managerial praxis in Latin America and the Caribbean.

Descriptors: Innovation, Innovation Systems, Complex Systems, Strategic Management

INTRODUCCIÓN

El mundo actual está en constante cambio, el desarrollo exponencial de la tecnología ha impulsado el crecimiento económico, la productividad y mejorado las condiciones de vida, simultáneamente la aparición de nuevos procesos, productos y técnicas de producción, cambian las condiciones del mercado radicalmente.

En América Latina y el Caribe (ALC) la situación es compleja, por las condiciones propias de cada país y por la diferencia tecnológica con los países desarrollados, organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020), sostienen que la situación es alarmante, además de las condiciones socioeconómicas preexistentes antes de la pandemia, se adiciona la falta de preparación frente a eventos extremos, plantean una solución a mediano y largo plazo, centrada en tres ejes; a) políticas productivas; b) políticas sociales y c) políticas macro-fiscales.

Igualmente, La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), coincide con el planteamiento anterior, pero hace énfasis en garantizar los servicios básicos de la población y el fortalecimiento del Estado, en sus relaciones, internas y externas.

El nuevo escenario global que se presentara ha planteado un sinnúmero de desafíos para ALC, esto requiere una integración de todos los sectores políticos, económicos, sociales y académicos, para ello, cada participante debe promover un desarrollo endógeno para ser competitivos y sobrevivir al cambio.

Venezuela no escapa a esta crisis, aunado a la depresión económica mundial, diversos factores agravan la situación: 1) mono productor; 2) inflación y devaluación; 3) bloqueo económico, 4) inestabilidad política; 5) deficiencia en los servicios públicos 6) inseguridad personal, entre otros.

Los procesos de integración promovidos por los Estado en ALC no han logrado la articulación eficiente de las empresas, universidades y población organizada, tampoco ha creado las estrategias para enfrentar situaciones como la actual, hay esfuerzos aislados, pero no una política permanente de articulación y desarrollo económico conjunto.

La finalidad de la presente investigación es presentar un corpus teórico que facilite, mediante la innovación, la gestión estratégica en la praxis gerencial en ALC, con la

intención de mejorar las condiciones socioeconómicas, el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles y el desarrollo sustentable de la región, bajo la óptica de sistemas de innovación y sistemas complejos.

Los sectores académicos, políticos, productivos y sociales deben trabajar unidos, no son elementos extraños entre sí y pueden complementarse en diversos escenarios, producir conjuntamente planes y estrategias de crecimiento, para ello corresponde adaptar y mejorar sus estructuras internas, gestionar los conocimientos que producen, y facilitar los procesos de comunicación.

Dentro de este contexto, el gerente cobra vital importancia, además de conducir adecuadamente los procesos de forma estratégica, debe aprovechar de forma eficiente los recursos humanos, económicos, tecnológicos, materiales y financieros, todo lo anterior, ejerciendo un liderazgo participativo, creando un ambiente de trabajo que garantice el logro de los objetivos y metas propuestas.

PLANTEAMIENTO

Los procesos de globalización e internacionalización de los mercados, han permitido comprender a la sociedad del siglo XXI la existencia de países desarrollados y países en vías de desarrollo, la diferencia entre los “ricos” y los “pobres” no es necesariamente sus recursos naturales, la transformación social, política, económica, académica y cultural, depende en gran medida de su desarrollo económico y del aprovechamiento del conocimiento, tecnología e innovación.

Esta investigación se origina ante la necesidad de crear un corpus teórico, que facilite a los gerentes, en América Latina y el Caribe, afrontar con éxito, los diversos escenarios que desafían a las organizaciones en el siglo XXI, post covid 19 y ante el exponencial desarrollo tecnológico.

En este orden de ideas, ante la recesión económica a nivel mundial, las casas de estudios, los organismos públicos y privados, los representantes del Estado y la población civil organizada, deben integrarse, para articular acciones de beneficios mutuos, que transforme la dinámica tradicional de los actores involucrados en la consecución de mejoras socioeconómicas.

Ante este planteamiento, el gerente tiene la responsabilidad de mirar más allá de su estructura interna, debe estudiar su entorno, ya que las oportunidades y las amenazas son elementos decisivos en la vida de cualquier organización, le corresponde ser capaz de crear estrategias de desarrollo sustentable y adaptar la praxis a las necesidades nacionales.

Como consecuencia, el gerente debe ser estratégico e integral, capaz de realizar un plan de actividades organizacional, donde estudie la demanda y el potencial del mercado, planificando el marketing necesario para el logro de las metas y objetivos previstos, vigilante del cumplimiento de cada proceso, además de preocuparse por su estrategia, su aplicación involucra múltiples decisiones adaptadas a los cambios del entorno, sus recursos.

En este orden de ideas, el rol del Estado, indica Grimson (2020), es poner orden en la economía, reorientar las políticas, adoptar medidas para salvaguardar el interés y la seguridad de la nación, todo esto en armonía con los actores de la vida nacional.

El autor citado anteriormente, define el Estado como un gerente social que debe lograr la igualdad de oportunidades, creando la estructura económica de una sociedad de bienestar, que proporciona educación, salud y cultura, además debe garantizar los servicios elementales a toda la población.

En un contexto más amplio, Ramírez y Otros (2020), sostienen que las desigualdades en el desarrollo socio económico en América Latina y el Caribe debe ser tratado en las agendas de políticas públicas de la región, en las últimas décadas, la población se ha concentrado en pocos territorios, lo anterior trae como consecuencia que las estructuras económicas tengan tendencia a la polarización en esas zonas, por lo cual, la convergencia económica de la región se estancó.

Ampliando lo citado anteriormente, organismos como Naciones Unidas y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017), indican que la planificación, como etapa de la gerencia, ha alcanzado tanta importancia que se debe entender como un sistema, que tiene funciones básicas, prospectivas, implementación y evaluación que operan simultáneamente en distintas organizaciones en plazos diversos, que los países de la región, a fin de conseguir una planificación integradora deben superar los retos de la intersectorialidad, la pluritemporalidad, la multiescalaridad y la participación.

En este orden de ideas, Kelly y Littman (2009), le dan rol protagónico a la innovación como el alma de toda organización, la comparan con el combustible que la

mantiene en marcha en un entorno tan competitivo y cambiante, la cual requiere una gestión estratégica, un pensamiento original, capaz de vencer al pesimismo y transformar el modo de trabajar.

Por lo tanto, según los autores citados anteriormente, requiere que la innovación en la praxis gerencial, examine la comunicación y la forma de desarrollarla, haciendo insistencia en lo fundamental: el conocimiento. Desde inicio de la década de los noventa se consolida una nueva disciplina en el ámbito de las organizaciones; la gestión del conocimiento, está se encarga de diseñar estrategias para el aprovechamiento del mismo, propio y externo, su práctica hace que mejore la productividad en beneficio colectivo.

Igualmente es conveniente acotar, que el flujo de conocimiento y tecnología entre personas, organizaciones e instituciones planteado en esta investigación se enmarca en un sistema de innovación, que contiene las interacciones entre los actores que participan para convertir una idea en un proceso, producto o servicio, que están de forma directa o indirecta relacionados, por la diversidad y características propias de los participantes, se considera a la vez sistemas complejos, no lineales, que pueden surgir y evolucionar por la auto organización y gestión, siguiendo reglas claras para el desarrollo de componentes emergentes o diferenciadores.

Los sistemas complejos tienen un comportamiento impredecible, sin embargo, esta complejidad no debe verse como una complicación, tienen como finalidad lograr la auto organización mediante un proceso dinámico que permita vincular diversas estructuras, por un tiempo determinado en la consecución de intereses comunes.

El propósito de esta investigación es presentar un Corpus Teórico que facilite la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe, surgen las siguientes interrogantes, ¿Cuáles son los significados que le confieren los actores sociales a la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe? ¿Cómo interpretan los actores sociales su participación en la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe? ¿Cómo comprenden los actores sociales los fundamentos e interrelaciones que emergerán de la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe? ¿Qué factores de innovación están presentes en América Latina y el Caribe, como contribuyen al desarrollo de la región?

Lo anterior origina las siguientes intensiones, general: Elaborar un Corpus Teórico sobre la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe, específicas: 1) Conocer los significados que le confieren los actores sociales a la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe?, 2) Interpretar los haceres que le otorgan los actores sociales a la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe, 3) Comprender los fundamentos e interrelaciones de los actores sociales en la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe, 4) Realizar un estudio teórico de los factores de innovación en América Latina y el Caribe, su contribución al desarrollo integral de la región.

METODOLOGÍA

Para Muñoz (2010), “en esta parte se expone la concepción y los procedimientos metodológicos del diagnóstico, su función es indicar cómo y por cuáles medios se van a obtener la información, cómo se va a procesar los datos y como se van a determinar las conclusiones” (p. 69), por consiguiente, en esta parte se incluye el enfoque epistemológico, la identificación del tipo, línea, diseño y fases de investigación,

El modelo de la investigación visto como el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado a través de procedimientos específicos (Arias, 2006, p.20) En la presente investigación, dada la complejidad y variantes de la problemática se desarrolló desde la fenomenología como base epistemológica, la experiencia de los autores y la investigación cualitativa para establecer el Corpus Teórico sobre la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe, basados en sistemas de innovación y sistemas complejos.

La fenomenología como método de estudio, Xolocotzi (2002, p.24), “no descarta ningún elemento que por lo general no esté relacionado con el fenómeno estudiado, son de carácter deductivo, se busca el máximo conocimiento de todos los aspectos fundamentales y no esenciales de un proceso”. En esta investigación, el objeto de estudio es Corpus Teórico sobre la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe, se trabajó bajo un modelo epistémico fenomenológico, el cual buscó la disminución de todas las experiencias, a la conciencia de las vivencias más genuinas.

En este orden de ideas, la presente investigación se sustentó en el paradigma interpretativo, que según Marcano (2010), “comprende que la realidad es dinámica y heterogénea, dirigida al significado de las acciones humanas, las prácticas sociales, comprensión y significación. Hay una participación democrática y comunicativa entre el investigador e investigado”. (p.30)

Los autores de la presente investigación, sustentado en la naturaleza del objeto de estudio, reconoce la dimensión del paradigma fenomenológico interpretativo en la producción de conocimiento científico, con lo cual se elaboró el Corpus Teórico sobre la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe

Todos estos aspectos se articularon, en función de la naturaleza de la investigación cualitativa y el enfoque fenomenológico, basados en las teorías de sistemas de innovación y sistemas complejos; se determinó todos los posibles escenarios a ser evaluados, se realizó una revisión de los referentes teóricos que permitieron describir la gestión socio económica pertinente. Se especifican las técnicas de investigación e instrumentos de recolección de información, además del análisis de los datos su estudio y análisis, acciones que culminaron con la presentación del Corpus Teórico

El sustento ontológico en la gerencia, lo determina Morales (2002), como “las necesidades de la organización y no como consecuencia del orden. Es allí donde radica el centro más profundo del asunto, no se trata de una reacción contra lo moderno, ni a favor de lo postmoderno, el ser en sí de la gerencia radica en la nueva visión paradigmática que se tiene de lo humano, Este ser no depende de la efectividad y eficacia del tratamiento del proceso, todo está supeditado a la calidad humana y a la sociedad que se construye”. (p.32)

El autor citado anteriormente, complementa al afirmar que “los beneficios que aporta a la epistemología a los profesionales de la gerencia, es que no solo se limita a realizar las funciones inherentes a su trabajo, además debe conocer el porqué de sus labores en función de aportar mayores beneficios a la sociedad”. (p.33)

La axiología, es definida por Hartman (2000), “el sistema formal para identificar y medir los valores. Es la estructura de los valores de una persona la que le brinda su personalidad, sus percepciones y decisiones”. (p.11) Por lo tanto, se debe definir lo que son los valores, para Burk (1982), “los valores son convicciones básicas de que un modo específico de conducta o estado final de existencia es preferible desde el punto de vista personal o social a un modo contrario o inverso de comportamiento o estado final de existencia”. (p.39)

En términos simples, la axiología se centra en lo que se valora en la investigación. Esto es importante porque los valores del investigador afectan la forma en que lleva a cabo su investigación y qué es lo que valora en los resultados obtenidos.

Los autores de la presente investigación se orientaron en una axiología interpretativa, ya que la investigación está ligada al valor tanto personal como colectivo, por lo tanto, se requiere establecer lineamientos definidos en la elaboración del Corpus Teórico sobre la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe.

La investigación está enmarcada bajo método cualitativo, Sampieri y Otros (2014) la define como: “Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Con un enfoque fenomenológico de tipo interpretativo. Exponiendo la realidad tal como es percibida por sus actores” (p.35) Adicionalmente, en esta investigación se presenta un diseño de campo y documental, la investigación de campo es el análisis sistemático de problemas, con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes. En esta investigación se utilizó los siguientes informantes claves, seleccionados de un muestreo intencional: dos rectores, uno de universidad pública y el otro de una universidad privada, dos directores de organismos públicos, un gerente general de empresa del sector alimenticio y un representante por parte de la población civil organizada. Los informantes claves de esta investigación pueden considerarse actores sociales de importancia de sus organizaciones, ya que pueden tomar y ejecutar decisiones que inciden en la realidad.

Las técnicas de recolección de datos para Bautista (2016), “son los procedimientos o actividades realizadas con el propósito de recabar información necesaria para el logro de los objetivos de la investigación” (p.34) En este caso se utilizó la entrevista estructurada con un guion de preguntas relacionadas con las intenciones específicas, el estudio de campo y el análisis de contenidos para la investigación documental.

La presente investigación se enmarco en el método cualitativo, como su propósito fue elaborar un Corpus Teórico sobre la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe, el análisis fundamental de la información provino de un grupo de personas, ubicadas en diversos contextos. De lo anterior, se debe resaltar que se utilizó la realidad observada, se verifico los referentes teóricos y los principios

epistemológicos, ontológicos, axiológicos de esta investigación con enfoque fenomenológico de carácter interpretativo, con un diseño de campo de tipo documental.

La validez consiste en el método aplicado que certifica la característica de la información recaba y la confiabilidad que genera el Corpus Teórico sobre la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe, en este caso el patrón valorativo de gestión gerencial de la calidad que permitirá optimizar áreas estratégicas como la gerencia, estructura organizativa y la identidad institucional, complementado con la triangulación de la información.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La realización de esta investigación, Corpus Teórico sobre la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe permitió reflexionar sobre la compleja situación que viven los países de la región.

Se puede resaltar lo siguiente:

La crisis en algunas instituciones de ALC, es la falta de actitud positiva al cambio, romper la inercia, buscar nuevas estrategias para sobrevivir y prepararse para los cambios que inevitablemente están presentes en todo proceso, recordando que no son entes aislados, que forman parte de un ecosistema en donde todos cuentan.

Para lograr la gestión socio económica efectiva en ALC, es necesario que todos los involucrados dejen a un lado la diatriba política, los prejuicios preestablecidos, las divisiones, todos se deben enfocar en el logro de los objetivos y metas comunes, las cuales deben surgir del consenso, que un cambio de gobierno o directiva no interrumpa su aplicación.

Es indispensable que todas las instituciones se integren a su entorno, convirtiéndose en agentes de cambio, para que esto suceda debe existir una sólida estructura organizativa, principios, valores y mística en el trabajo, con procesos de innovación internos y externos.

Todos los involucrados en cualquier ecosistema socio económico, deben ser capacitados en el manejo de las Tics, para ser utilizadas, no solo como herramientas de trabajo, también como un efectivo medio de comunicación que permita mantener activos los procesos y acuerdos logrados,

Las organizaciones deben asumir la formación y actualización permanente de su talento humano, además debe aprovechar el capital intelectual para producir bienes y servicios que los beneficien en lo interno y potencialicen su rentabilidad externa.

Las universidades deben comercializar el conocimiento, de nada les sirve tenerlo como un pasivo contable, crear bienes y servicios debe ser una de sus prioridades, competir en el mercado y ser factor de referencia en calidad organizativa, en los países desarrollados las casas de estudios son protagonistas en los procesos sociales, políticos, económicos, y culturales, facilitan la transferencia de conocimiento.

Los constantes avances tecnológicos nos obligan a cambiar y mantenernos actualizados. Todos los organismos en ALC, deben realizar una planificación estratégica de sus actividades a mediano plazo, con objetivos y metas viables, conocida por todos los interesados, que los cambios no afecten su continuidad.

Es necesario que en ALC se asuman la transferencia de tecnología, para el desarrollo integral de la región, para que esto ocurra debe realizar un cambio gerencial radical, ajustado a los nuevos tiempos, el uso eficiente de los recursos disponibles es indispensable, las organizaciones deben estar dispuestas a intercambiar conocimientos, a colaborar en el trabajo y en la toma de decisiones conjuntas.

La gestión del conocimiento se centra en el capital humano como recurso fundamental para aumentar la productividad de la organización, la calidad de sus productos y servicios, garantiza el acceso a la información y a los recursos disponibles.

La sociedad civil organizada es fundamental en los sistemas de innovación, son el enlace ideal con los organismos públicos y pueden facilitar el acceso de investigadores a su entorno, además cumplen un rol importante en la defensa de los derechos y las obligaciones de los ciudadanos, participan como vigilantes del accionar del Estado y sus instituciones.

PASOS PREVIOS PARA LOGRAR LA INNOVACIÓN COMO GESTIÓN ESTRATÉGICA EN ALC.

- 1) Creación de una fundación que se encargue de comercializar los bienes y servicios que se produzcan en los procesos de innovación, además realice las auditorías correspondientes a cada proceso
- 2) Contar con una plataforma tecnológica que facilite las operaciones de la fundación o ente encargado de la gerencia, adicionalmente debe permitir la comunicación con todos los actores involucrados.
- 3) Las organizaciones realizarán un diagnóstico integral de su potencial humano, seleccionar los mejores empleados para incorporarlos al proceso, debe evaluar no solo credenciales y experiencia, debe incluir la disposición y su incidencia en el equipo de trabajo.
- 4) Cumplido el paso anterior, se debe crear el catálogo preliminar con las ofertas de bienes y servicio, recordando la importancia de la formación y actualización permanente.
- 5) En la etapa inicial se recomienda usar la filosofía Justo a Tiempo o Método Toyota, para identificar los problemas y reducir los costos, es decir “usar los elementos que se necesitan, en las cantidades que se necesitan, en el momento que se necesitan”, posteriormente se pueden incorporar más personal, dependiendo de la oferta y demanda existente.
- 6) Como el conocimiento no es exclusivo de las universidades, se puede contemplar incorporar consultores externos con honorarios profesionales o pedir colaboración al personal calificado de las organizaciones que participen.
- 7) Elaborar una presentación para promocionar las innovaciones propuestas entre las organizaciones ubicadas en el entorno o potenciales clientes de otras zonas geográficas, en caso de ser posible, efectuar visitas personalizadas.
- 8) Realizar reuniones de articulación con todos los potenciales integrantes del sistema de innovación para acordar alianzas estratégicas y lograr acuerdos.

REFLEXIONAS FINALES

Debe verse la gestión estratégica como una red organizada, en donde todos los participantes, con su personal, tecnología e infraestructura constituyen un conjunto funcional de bienestar colectivo.

Por razones operativas, debe existir una organización que centraliza las actividades, sin que este factor determine mayoría en la toma de decisiones.

Se admiten clientes, proveedores, asesores y socios externos de ALC, respetando la identidad y autonomía de cada país.

Los sistemas de innovación pueden ser online y offline, con respuesta inmediata y oportuna a los requerimientos que se presenten. La integración es un proceso fundamental, todos los actores involucrados participan en la toma de decisiones y en la búsqueda de soluciones.

Se debe crear redes de contacto con todos los actores participantes en el sistema de innovación, según su actividad, conocimiento y destrezas, para ser utilizadas en situaciones específica o consulta a expertos.

Como la universidad tiene la responsabilidad de la formación integral de individuo, puede solicitar a las instituciones que forman parte del sistema de innovación, la ubicación de estudiantes para la realización de proyectos, prácticas profesionales o pasantías, de igual forma puede contribuir ante requerimientos similares de otras organizaciones.

La función principal del sistema de innovación es el logro de objetivos y metas en beneficio mutuo, usando el conocimiento, la práctica y las habilidades de cada organización.

Cada etapa del proceso debe tener el seguimiento y control correspondiente para evitar retrasos o distracciones, los mismo se deben mantener durante toda la vigencia de los acuerdos para garantizar la satisfacción de los involucrados.

Se debe propiciar encuentros deportivos, sociales y culturales entre las personas que conforman las organizaciones participantes en el sistema de innovación.

PRAXEOLÓGÍA GERENCIAL CONCEPTUALIZACIÓN TEÓRICA DE LOS ASPECTOS ONTOLÓGICOS QUE AFECTAN LA PRAXIS EN LAS ORGANIZACIONES EN VENEZUELA Y LATINOAMÉRICA EN EL CONTEXTO DE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN

Pedro José Rodríguez García

Universidad Latinoamericana y del Caribe

pedrorodrigu31301@gmail.com

ORCID: 0009-0005-7691-6757

RESUMEN

Esta investigación tiene como principal objetivo Generar una Conceptualización Teórica de los Aspectos Ontológicos que afectan la praxis gerencial en las Organizaciones en Venezuela y Latinoamérica. Estos aspectos ontológicos culturales, pueden influir de forma importante en el desarrollo de cualquier país, y más aún cuando queremos entablar relaciones comerciales con los países BRICS, en tal sentido se generaron los objetivos siguientes: Objetivo General: Generar Una Conceptualización Teórica de los Aspectos Ontológicos que Afectan la Praxis en las Organizaciones en Venezuela y Latinoamérica en el contexto de los procesos de integración. Teniendo como objetivos específicos los siguientes: Describir los aspectos ontológicos que afectan la praxis en las organizaciones, explicar cómo Influyen los aspectos ontológicos en la praxis en las organizaciones., y Comprender la importancia que tiene la Gestión del Conocimiento en las organizaciones para la comprensión de la influencia ontológica en la praxis gerencial en el contexto de los procesos de integración. En lo que respecta a la presente investigación, se desarrolló en el campo metodológico como un trabajo de diseño documental debido a que la forma de redacción y búsqueda de la información se realizó por medio de métodos documentales.

Palabras Claves: Riesgos, Aspectos Ontológicos, Gestión del Conocimiento, Procesos de Integración.

THEORETICAL CONCEPTUALISATION OF THE ONTOLOGICAL ASPECTS THAT AFFECT PRAXIS IN ORGANISATIONS IN VENEZUELA AND LATIN AMERICA IN THE CONTEXT OF THE INTEGRATION PROCESSES.

ABSTRACT

The main objective of this research is to generate a theoretical conceptualisation of the ontological aspects that affect management praxis in organisations in Venezuela and Latin America. These cultural ontological aspects can have an important influence on the development of any country, and even more so when we want to establish commercial relations with the BRICS countries, in this sense the following objectives were generated: General Objective: To generate a theoretical conceptualisation of the ontological aspects that affect praxis in organisations in Venezuela and Latin America in the context of integration processes. The specific objectives are as follows: To describe the ontological aspects that affect praxis in organisations, to explain how ontological aspects influence praxis in organisations, and to understand the importance of Knowledge Management in organisations in order to understand the ontological influence on managerial praxis in the context of integration processes. As far as the present research is concerned, it was developed in the methodological field as a work of documentary design due to the fact that the way of writing and searching for information was carried out by means of documentary methods.

Keywords: Risks, Ontological Aspects, Knowledge Management, Integration Processes.

Introducción

La consolidación de los BRICS (Brasil Rusia, India, China y Sudáfrica)⁸ en la escena internacional como bloque de poder, va a tener un impacto en la geopolítica del sistema mundo que va a influir en las relaciones comerciales en un nivel sin precedente en la historia de la humanidad, sobre todo por el alto nivel de desarrollo en productos y servicios que pueden ofrecer a los mercados emergentes como en Latinoamérica.

Este bloque de poder, va a representar el “40 % de la población mundial, aportando un cuarto del Producto Interno Bruto mundial” Associated Press (2023), impactando significativamente en los mercados mundiales, pudiendo provocar un momento disruptivo en cuanto a lo geopolítico y a la geoeconomía, provocando el nacimiento de nuevas formas de cooperación, alianzas estratégicas y por supuesto surgimientos de otros bloques regionales en lo que ya se vislumbra un mundo multipolar, lo cual va a generar una profundización de la “sociedad de riesgo”⁹ sobre todo por el gran desarrollo tecnológico en la que se sustentan.

En este sentido, el sector empresarial como actor económico fundamental, deberá adaptarse a estas nuevas realidades, si quieren realmente aprovechar las grandes oportunidades que esto sin duda va a generar, en especial para la América Latina, ya que esto puede representar un gran flujo de inversiones e intercambio de bienes y servicios que pueden nacer como consecuencias de estas alianzas.

Ahora bien, los empresarios deberán comprender estas nuevas realidades y comprender que la geopolítica afecta a la geoeconomía y esta a su vez afecta el comercio internacional y nacional generando nuevas oportunidades para la inversión en estos mercados emergentes, que van a generar grandes rendimientos.

Sin embargo, esto representa grandes retos y riesgos que se deberán asumir, por lo que es muy importante que el sector privado y público cooperen entre sí, estableciendo propósitos comunes que le permitan integrarse con éxito en esta nueva realidad de la geopolítica mundial.

⁸ Para el año 2024 se unirán nuevos miembros al BRICS, de acuerdo a “...Tal como declaró el presidente de Sudáfrica: «Hemos decidido invitara la República Argentina, la República Árabe de Egipto, la República Democrática Federal de Etiopía, la República Islámica de Irán, el Reino de Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos a convertirse en miembros plenos del BRICS. La membresía entrará en vigor a partir del primero de enero de 2024» Gobierno de España Departamento de Seguridad Nacional (2023).

⁹ “En la modernidad avanzada, la producción social de riqueza va acompañada sistemáticamente por la producción social de riesgos. Por tanto, los problemas y conflictos de reparto de la sociedad de la carencia son sustituidos por los problemas y conflictos que surgen de la producción, definición y reparto de los riesgos producidos de manera científico-técnico”

Para ello, tanto el sector público y privado deberán adecuar o implementar modelos de gestión que les permitan jugar un rol protagónico en estos nuevos procesos de integración, que evidentemente va a traer nuevas formas de relacionarse y de hacer negocios sobre todo por la gran diversidad cultural que en si traen los BRICS, con filosofías de gestión muy distinta a la que tradicionalmente conocemos en occidente y América Latina.

Venezuela, a través de su presidente ha anunciado oficialmente la solicitud al bloque económico para su inclusión, pudiendo representar esto un impacto importante para el desarrollo de la economía del país, en donde el sector empresarial va a tener un rol fundamental en las relaciones económicas con los países BRICS, donde surgirán sin duda nuevas áreas de inversión y un alto flujo de intercambio de bienes y servicios, pudiendo generar grandes beneficios para el país.

Se hace cada día más necesario, que el sector público y privado de Venezuela deberá comprender la gran diversidad cultural que tienen los países que conforman los BRISC, con el fin de diseñar e implementar modelos de gestión que le den fluidez en los procesos institucionales del estado y de los sectores empresariales en pro de conseguir las mejores relaciones internacionales y comerciales.

Estos aspectos ontológicos culturales, pueden influir de forma importante en el desarrollo de cualquier país, y más aún cuando queremos entablar relaciones comerciales con los países BRICS, en la que evidentemente hay grandes brechas tecnológicas, educativas y operativas que pueden afectar de forma negativa en las inversiones e intercambios comerciales entre los países. Entendiendo el contexto de los procesos de integración, nos hemos generado las interrogantes siguientes: ¿Qué aspectos ontológicos afectan La praxis en las organizaciones? ¿Cómo Influyen esos aspectos ontológicos en las organizaciones? a fin de delimitar esta investigación en los aspectos que consideramos fundamentales que definen la praxis gerencial.

En este sentido, esta investigación se plantea los objetivos siguientes:

Objetivo General:

Generar una Conceptualización Teórica de los Aspectos Ontológicos que Afectan la Praxis en las Organizaciones en Venezuela y Latinoamérica en el contexto de los procesos de integración.

Objetivos específicos:

- Describir los aspectos ontológicos que afectan la praxis en las organizaciones.
- Explicar cómo influyen los aspectos ontológicos en las organizaciones.
- Comprender la importancia que tiene la Gestión del Conocimiento en las organizaciones para la comprensión de la influencia ontológica en la praxis gerencial en el contexto de los procesos de integración.

En razón de esto, la intención del investigador es tratar comprender los diversos aspectos ontológicos que se encuentran de forma no explícita en las leyes, personas y libros de una organización privada o de gobierno, con el fin de entender la Praxis Gerencial para poder hacer una resignificación de acuerdo a las nuevas realidades, además de resaltar la importancia que tiene la Gestión del Conocimiento en la comprensión.

Metodología Aplicada

En lo que respecta a la presente investigación, se desarrolló en el campo metodológico como un trabajo de diseño documental debido a que la forma de redacción y búsqueda de la información se realizó por medio de métodos documentales, tal y como lo plantea El Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2005) de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), definiendo las investigaciones de este tipo como:

(...) el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor (p. 15).

Tal y como se establece en la cita anterior, el estudio presente reúne todas las características que allí se esbozan, ya que, para la realización de la misma fue necesario recopilar toda la información pertinente y posible de localizar para el sustento desarrollo de la presente investigación.

Se puede caracterizar este estudio como un diseño descriptivo e interpretativo, ya que se realizó una explicación detallada de cada uno de los aspectos objeto de análisis en el trabajo de investigación. Según señala Hernández y otros (2005), los estudios descriptivos tienen como propósito “decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno” (p. 60).

Lo Ontológico - Cultural y su Afectación en la Praxis Gerencial

Los aspectos culturales y ontológicos de una sociedad, son elementos importantes que pueden ser determinantes en la dinámica de una organización de cualquier tipo pública o privada, ya que estos influyen de forma significativa, que de acuerdo a Idalberto Chiavenato (2009) “se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones. Se basa, sobre todo, en aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos, es decir, temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación”, pág. 6., entendiendo que las organizaciones están compuestas esencialmente por personas con diferentes culturales, sociales e ideológicos que influyen en la praxis gerencial y la toma de decisiones.

Por consiguiente, el aspecto cultural va a ser un elemento primordial y determinante que no se deberá subestimar en el momento en que se profundicen las relaciones con los BRICS, ya que esto puede generar una circunstancia adversa en el intercambio comercial por la gran diversidad valores culturales, por lo que las instituciones y el sector empresarial en Venezuela y América latina de forma conjunta van a tener que crear nuevos modelos gerenciales que les permitan relacionarse y ser competitivos con empresas más desarrolladas en lo tecnológico, con un mayor posicionamiento en el mercado mundial y con costumbres muy distintas a las que tradicionalmente nos manejamos en el mundo occidental a fin de poder cumplir con las necesidades y expectativas de nuestras sociedades.

Esto significa, que las organizaciones gubernamentales y empresariales deberán hacer mayor inversión en desarrollo tecnológico, en desarrollo profesional y técnico, en investigación científica, implementación de procesos de mejora continua en procura de tener bienes y servicios con altos estándares de calidad, para lograr un mayor nivel de competitividad frente a los países BRICS.

Por lo que la Gestión del conocimiento la cual desarrollaremos más adelante, va a jugar un rol prácticamente vital, por lo que debemos tener un conocimiento profundo de los diferentes factores y actores que entran en juego de acuerdo a las características

nuestras y la de los BRICS, en razón de que no se podrá seguir tomando decisiones desde el simple pragmatismo, ya que estas relaciones son cada vez más complejas y que no teniéndose en cuenta esto nos pueden llevar situaciones conflictivas poniendo en riesgo el intercambio comercial y la inversión.

La Sociedad de Riesgo.

El mundo que la humanidad ha construido está lleno de diversos riesgos tanto para las personas como para las organizaciones, esto por supuesto es un factor que debe siempre ser considerado a la hora de la toma de decisiones estratégicas, con la finalidad de mitigar sus posibles efectos en caso de que estos se materialicen, recordando que estos riesgos no los podemos controlar, pero si podemos definir y establecer los mecanismos y acciones necesarias para que esto no impacten en mayor medida en las organizaciones públicas o privadas, por lo que es importante tener una robusta Gestión de Riesgo, fundamentada en una buena Gestión del Conocimiento. en este sentido Otero M. (2003) nos señala que “La cultura general, el flujo de decisiones y los procedimientos de una organización desempeñan un papel decisivo en su seguridad”, la autora identifica exactamente donde debemos enfocar nuestra mirada para la identificación de los riesgos, partiendo de lo cultural como elemento determinante como lo hemos señalado en la presente investigación.

Ahora bien, es fundamental tener una comprensión de estos aspectos, para poder implementar las acciones necesarias que nos permitan primero incrementar la seguridad de las operaciones de la organización, segundo: mejorar la calidad de los servicios y productos, tercero: reducir los costos de los incidentes que se pueden presentar por efecto de la materialización de algún riesgo Otero M. (2003). Comprender esto es vital para la confiabilidad de los servicios y productos de una organización, son el valor máspreciado en una empresa, que influye en la imagen reputacional del país, generando satisfacción y seguridad a los beneficiarios y clientes.

La reputación de las empresas y organizaciones públicas o privadas, es muy importante para su sostenibilidad en el tiempo, y más aún en medio de la “Sociedad de Riesgo” que según Beck U. (s.f) está caracterizada por ser:

“Una metamorfosis del peligro, difícil de delimitar y controlar; los mercados se derrumban, domina la escasez en la abundancia, los sistemas del derecho no abarcan los estados de las cosas, la atención medica fracasa, los edificios razonables de la ciencia se derrumban, los gobiernos se tambalean, los

votantes indecisos, las reglas cotidianas de la vida son puestas de cabezas, las empresas y los mercados al otro lado del mundo se derrumban, entre otras”.

Beck señala también, que la sociedad de riesgo está sustentada en la tecnología y la ciencia, en función de la economía, de acuerdo con este planteamiento, este mundo caótico el que llama Sociedad del Riesgo, la describe o define en tres dimensiones:

- “La primera es la dinámica política y cultural de la sociedad mundial de los riesgos extremos”.
- “En segundo lugar, la dinámica de la sociedad del riesgo comienza con el fin de la tradición, se inicia donde se decoloran los ambientes sociales de orden moral”.
- “Tercer lugar, la teoría de la sociedad del riesgo examina como esos dos grupos de condiciones y procesos concentrados entre sí han transformado el estatus epistemológico y social de la ciencia”.

Esta teoría de la Sociedad del Riesgo, se hace necesaria su comprensión. ya que estamos cada día expuestos a más riesgos, en un mundo cada día más caótico, como se evidencia en El Informe de Riesgos Globales 2023 (The Global Risks Report 2023) emitido por Foro Económico Mundial, en que nos advierte de las diferentes categorías de riesgo en un proceso disruptivo de la humanidad reflejados en la economía, en el ambiente, en lo geopolítico, lo social y especialmente lo tecnológico, en lo que evidentemente hay riesgos, sobre todo a lo que se refiere a la Inteligencia Artificial, en donde Baumann, (1997) nos advierte: “Estas certezas conducen a pensar que los riesgos surgen, precisamente, con la imposición del orden de la racionalidad teleológica, pero las cuestiones de riesgo suprimen y disuelven este orden al establecer posibilidades que no excluyen nada, pues en ellos anida la ambivalencia”

En este sentido, estas ambivalencias que generan mayor incertidumbre e inseguridad en las organizaciones, alejándolas y obstaculizando sus posibilidades al éxito, se pueden solucionar a través de la gestión del conocimiento, pudiendo evitar las crisis; “Con esta crisis de auto seguridad de la sociedad industrial la incertidumbre pasa a ser el modo básico de experimentar la vida y la acción” (Beck, 1997b: 219).

Gestión del Conocimiento como eje fundamental para el entendimiento de la Praxis Gerencial desde la ontología.

La gestión del Conocimiento en las organizaciones tiene en la actualidad un rol vital, sobre todo para el entendimiento de estas nuevas realidades que vienen con una alta carga ontológica que esta y va a seguir afectando a la Praxis Gerencial en los diferentes sectores, generando grandes retos para sus líderes en la que deberán tomar decisiones estratégicas vitales para su subsistencia y sustentabilidad, que según (Molina J y Monserrat M (2002) “solamente las organizaciones que son capaces de crear las condiciones para que el ritmo de aprendizaje sea superior al exigido por el mercado puede innovar, y por tanto, ofrecer una calidad superior”.

Por consiguiente, el activo máspreciado de una empresa u organización pública o privada es el conocimiento, el cual va a generar ese valor agregado diferenciador, que lo vuelve más competitivo, percibida de forma positiva por los aliados, consumidores y clientes, dándole así la posibilidad de poder integrarse de forma sustentable ante mercados altamente exigentes como el de los BRICS, en otras palabras, la calidad de los bienes y servicios de una empresa se va a generar desde la Gestión del Conocimiento.

“Dentro de este contexto de cambio, se empieza a percibir también que los activos materiales o de capital ya no son el criterio exclusivo para conseguir la supremacía del mercado. Se comienza a entender que son los activos de naturaleza más intangible que posee una organización —entre los que destaca de forma especial el conocimiento— los que pueden ofrecer ese valor añadido que permita a una empresa diferenciarse, de una manera clara, del resto de la competencia frente a sus potenciales consumidores o clientes, y garantizar, también, el correcto funcionamiento y la supervivencia de esa organización”. Perez M. y Gutierrez M. (2008).

En contraposición de esto, existen opiniones que indican que la gestión del conocimiento no es más que un modismo para justificar negocios para consultoras y que además los beneficios no son medibles en el tiempo, como así lo afirman autores como Thomas D. Wilson (2002), bajo la premisa de que “La conclusión ineludible de este análisis de la idea de “gestión del conocimiento del conocimiento” es que se trata, en gran medida, de una moda de la gestión, promulgada principalmente por algunas empresas de consultoría, y lo más probable es que se desvanezca como las anteriores”.

No obstante a pesar es estas corrientes, el que una empresa invierta recursos en investigación sobre las tendencias de los mercados, de productos y servicios que tienen ventajas comparativas es de un gran valor a la hora de definir estrategias, a fin de poder competir de forma efectiva en un comercio internacional muy competitivo, por lo cual se hace necesario la creación en las organizaciones de espacios colaborativos de intercambio de conocimientos que traerán mayor valor agregado como consecuencia positiva. Un ejemplo de esto es:

“Sodexo trabajo para construir una cultura organizacional que reconociera el valor del intercambio de conocimientos. Lanzo una campaña digital para incentivar a sus casi 500.000 colaboradores a unirse a comunidades activas para cruce saberes, destacando su importancia, midiendo su uso y reconociendo a los usuarios activo”.

De hecho, Sodexo no solo se conformó con crear las comunidades, sino que diseño otro sistema para que el flujo de saberes se incrementara y lograr romper con las parcelas de trabajo, aumentado el nivel de colaboración en la empresa, en este sentido Meir Neta: “Creo que estamos en la dirección correcta para romper los silos, trabajar de manera más colaborativa y lograr un mejor desempeño ya que nuestros colaboradores entienden que el conocimiento es poder”¹⁰

Como vemos, no solo basta con tener y manejar información, la verdadera gestión del conocimiento está en analizarla, reflexionarla, compartirla y generar conclusiones que sirvan para la innovación y formulación de estrategias para generar mayor valor agregado a los productos y servicios de las instituciones públicas y privadas del país, sobre todo pensando en los procesos de integración con la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños CELAC, la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América - Tratado de Comercio de los Pueblos ALBA– TCP, Mercado Común del Sur MERCOSUR y los BRIPCS entre otros.

Ahora bien, en caso de Venezuela, en el preámbulo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece una series de valores como: “Antepasados Históricos - Refundar la Republica sociedad - democrática - participativa - protagónica, multiétnica y pluricultural - justicia - federal y descentralizado - libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común”, principios rectores que son transversales a la sociedad y que deben ser incorporados dentro de la cultura

¹⁰ Meir Neta directora del HUB Digital e Innovación de Sodexo. Informe Tendencias Globales del Capital Humano 2020

organizacional y pública, por lo cual es importante comprender el significado y el impacto real de estos valores conjuntamente con la intención del constituyente, por lo cual el análisis no puede ser superficial.

Dicho sea de paso, la misma Constitución establece un sistema económico que igualmente está basado en valores y principios rectores en donde el estado “promoverá la iniciativa privada, la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios. impulsar el desarrollo integral del país”. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Artículo 112, como vemos son principios que debemos comprender para su aplicación, así como el artículo 114, nos hablas de los principios que rigen a la Administración Pública, que deben ser analizados para poder ser aplicados, y no solo como un simple cliché, o como si se tratara una lista de chequeo para saber si en las políticas corporativas esta ya incluidas: La Administración Pública Está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas. Honestidad, Participación, Celeridad, Eficacia, Eficiencia, Transparencia, Rendición de Cuentas y Responsabilidad en el Ejercicio de la Función Pública. con sometimiento pleno a la ley y al derecho. Artículo 141.

Otro punto a destacar de la CRBV, es que el artículo 322 en donde se establece la necesidad de tener el concepto estratégico de la Nación el cual nos indica lo siguiente: “El Consejo de Defensa de la Nación es el máximo órgano de consulta para la planificación y asesoramiento del Poder Público en los asuntos relacionados con la defensa integral de la Nación, ... A tales efectos, le corresponde también establecer el concepto estratégico de la Nación. Sin embargo, al presente no se ha presentado el concepto estratégico de la nación, el cual es un vacío importante, sobre por el contexto de los procesos de integración con los diferentes bloques de poder que se han mencionado, de contar con esto, sería un avance importante donde se generaría mucha gestión de conocimiento.

Este concepto estratégico de la Nación, definiría o establecería los principios conceptuales necesarios para definir y planificar lo que sería el desarrollo Integral de la Nación, el cual es la piedra angular para la seguridad y defensa del país, siendo esto la principal política de Estado, en donde se produciría una resignificación de la Praxis Gerencial en todos los ámbitos, ya que esto integraría todos los sectores de la vida nacional en el mismo objetivo, esto sería un momento histórico disruptivo porque sería un cambio radical en como sería las relaciones entre los diferentes actores de la vida nacional, así como se cambiaría la visión internacional y en especial en las comerciales, producto de que todo giraría entorno al Concepto estratégico de la Nación, pero lamentablemente no es posible por la falta del mismo.

“La seguridad de la Nación está fundamentada en el desarrollo integral, y es la condición, estado o situación que garantiza el goce y ejercicio de los derechos y garantías en los ámbitos económico, social, político, cultural, geográfico, ambiental y militar de los principios y valores constitucionales por la población, las instituciones y cada una de las personas que conforman el Estado y la sociedad, con proyección generacional, dentro de un sistema democrático, participativo y protagónico, libre de amenazas a su sobrevivencia, su soberanía y a la integridad de su territorio y demás espacios geográficos” Artículo 323. CRBV.

El Artículo 2 de la Ley Orgánica de Seguridad y Defensa de la Nación LOSDN, complementa, explica y establece, en que consiste el Desarrollo Integral y que no es más que un modelo de gestión en la que se debe sustentar la Praxis Gerencial en todos los sectores del país, por lo que hay que darle un nuevo significado y romper que esquemas que no están conformes a los principios constitucionales y legales, y esto ocurre porque no hay una verdadera Gestión del Conocimiento sobre los aspectos ontológicos que se encuentran subyacentes en la constitución.

Un aspecto importante a destacar es un elemento ontológico que se establece en el mismo artículo 2 de la Ley Orgánica de Seguridad y Defensa de la Nación, es sobre “satisfacer las necesidades individuales y colectivas”, esto es un ejemplo de lo importante de la gestión del conocimiento para conceptualizar estas premisas normativas, siendo esto un punto clave a la hora de establecer los planes estratégico en todos los sectores, en razón de que el Desarrollo Integral de la Nación necesita y es un deber constitucional la cooperación de todos los actores de la sociedad.

“El desarrollo integral, consiste en la ejecución de planes, programas, proyectos y procesos continuos de actividades y labores que acordes, con la política general del Estado y en concordancia con el ordenamiento jurídico vigente, se realicen con la finalidad de satisfacer las necesidades individuales y colectivas de la población, en los ámbitos económico, social, político, cultural, geográfico, ambiental y militar”. Artículo 4 LOSDN.

Esto significa, que la gestión del conocimiento va a influir de forma significativa en la praxis gerencial, porque los aspectos ontológicos van han tener una verdadera conceptualización en razón de las necesidades del país, que va a influir en el desarrollo de políticas mejor definidas, cambiando por completo las formas de relacionarnos tanto

con los actores internos y los externos, definiendo mejor nuestros aliados y esquemas de integración, demostrándose así que no es suficiente con identificar elementos ontológicos, sino conceptualizarlos.

Desde el punto de vista del sector empresarial productivo, la gestión del conocimiento siempre estaría dirigida a la búsqueda de mejorar el rendimiento y maximizar las ganancias de la forma más eficiente y eficaz posible, sin embargo, esto también se puede usar para impactar mejor a la comunidad a través de la responsabilidad social de la empresa, ubicando cuales son los sectores y poblaciones más vulnerables que tengan mayores necesidades, eso sin duda generaría un impacto de mucho valor para el desarrollo integral del país, como así lo plantean Carlota Bustelo C. y Amarilla R. (s.f)

“Desde luego, el nacimiento de la idea de la “gestión del conocimiento” parte de la realidad empresarial y, por lo tanto, lo que busca en última instancia es aumentar el beneficio económico de las empresas. Sin embargo, sus ideas pueden ser aplicables a entornos en los que no se busca el beneficio económico, sino el beneficio social o cultural. De la misma manera, se han aplicado otras tendencias nacidas en el entorno de la empresa privada como la gestión de calidad, las técnicas de marketing o la planificación estratégica, la gestión del conocimiento tiene cabida en la administración pública, en instituciones culturales y en organizaciones sin ánimo de lucro”.

La gestión del conocimiento en las organizaciones deberá sustentarse en tres dimensiones fundamentales abordándolo desde lo ontológico: 1ro. A lo Interno de la organización, 2do. El entorno organizacional y el 3ro. El riesgo, cada una de ella conforman la base para orientar la praxis organizacional en el actual contexto organizacional.

A lo Interno de la organización

- Cultural
- Sentimientos
- Relaciones interpersonales
- Socioeconómico

En el entorno organizacional.

- Aspectos Políticos
- Aspectos Económicos
- Aspectos Sociales.
- El Riesgo
- El Riesgo General y el Regulatorio.

Aunque el propósito de esta investigación no es crear un modelo de Gestión del Conocimiento, si vamos a nombrar algunos como antecedentes referenciales que sirven para sustentar la importancia sobre la generación de saberes en las organizaciones con el fin de mejorar la calidad de los servicios y productos en procura de la satisfacción en las necesidades de la sociedad, con el fin de hacerla la organización sustentable en el tiempo.

En tal sentido, siguiendo a Alejandro Barragán Ocaña, agrupa a los modelos de gestión del conocimiento en función de cuatro grandes criterios como; 1. Conceptuales, teóricos, y filosóficos. 2. Cognoscitivos y de capital intelectual. 3. Sociales y de trabajo y 4. Técnicos y científicos descritos en la Tabla 1.

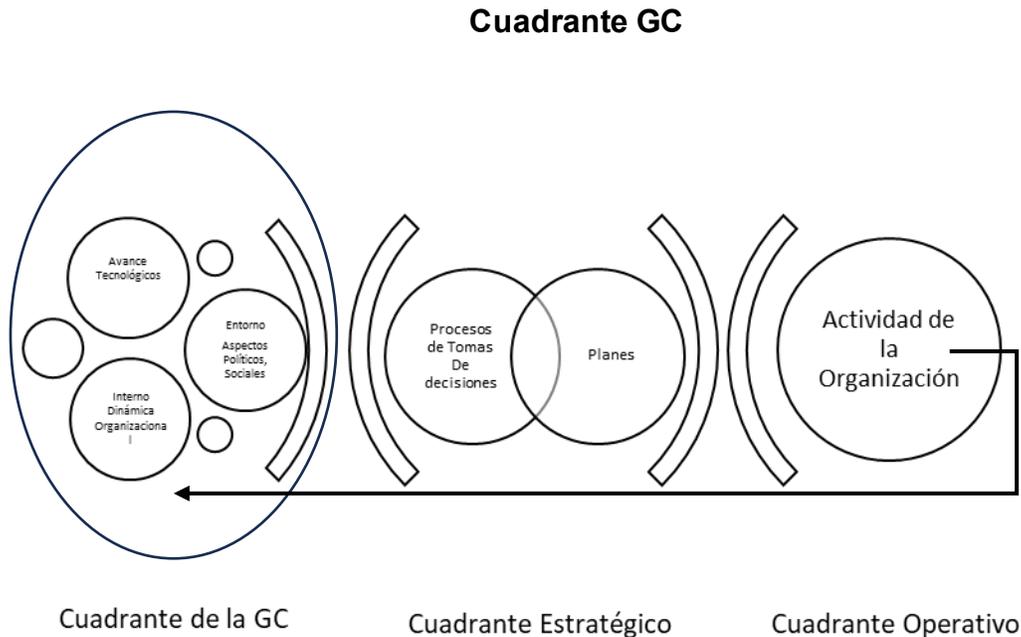
Tabla 1. Principales Características

Criterios	Principales Características
Conceptuales, teóricos, y filosóficos.	Modelos cuya principal característica consiste en enriquecer el estudio de la gestión del conocimiento desde un enfoque teórico y conceptual a partir del estudio de la epistemología y temas relacionados con el conocimiento, lo que permite ahondar sobre el entendimiento de este tipo de modelos.
Cognoscitivos y de capital intelectual.	Este tipo de modelos generalmente son desarrollados dentro de organizaciones e industrias que buscan hacer un uso intensivo del uso y aplicación del conocimiento con la finalidad de generar valor para sus productos y procesos; así como también para la búsqueda de soluciones a distintos problemas.
Sociales y de trabajo	En este rubro la principal característica que distingue a los modelos, es el estudio de la socialización del conocimiento entre distintos tipos de actores o grupos de trabajo con la finalidad de entender y optimizar los mecanismos de uso y transferencia del conocimiento para promover el beneficio social y/o grupal.
Técnicos y científicos.	Los modelos técnicos y científicos son aquellos que en una parte de este tipo de clasificaciones se incluyen modelos que logran incorporar el uso de las TIC para mejorar el uso y aplicación del conocimiento. Pero por otra parte dentro de esta categoría se incluyen también modelos que pretenden optimizar la gestión de la investigación y desarrollo tecnológico que se lleva a cabo dentro de una organización.

Fuente: Barragán A (2009).

En otro orden de ideas, durante el proceso de investigación hemos podido observar que, en el proceso de gestión del conocimiento, hay un momento o lugar en donde es más efectiva, es como si fuera su justo lugar, es donde el flujo de información es mayor y oportuna, es ahí donde se debe actuar, esto lo hemos identificado como el cuadrante de la GC, como lo podemos apreciar en la Figura 2.

Figura 2. Cuadrante GC



Fuente: Autoría Propia

Este cuadrante de Gestión del Conocimiento GI es vital para la empresa, porque este alimenta al cuadrante estratégico y Cuadrante Operativo con información relevante para la toma de decisiones y para la planificación estratégica a largo plazo, en una retroalimentación constante y transversal, con todos los actores que influyen en la Organización.

Sin embargo, este cuadrante de GI, funciona como un ciclo ontológico al cual hemos identificado en esta investigación, en donde se maneja mucha información relevante para la empresa, sea externa o interna, se procesa generando conocimiento y este se vuelve procesar a fin de adaptarlo a nuevos conocimientos generados.

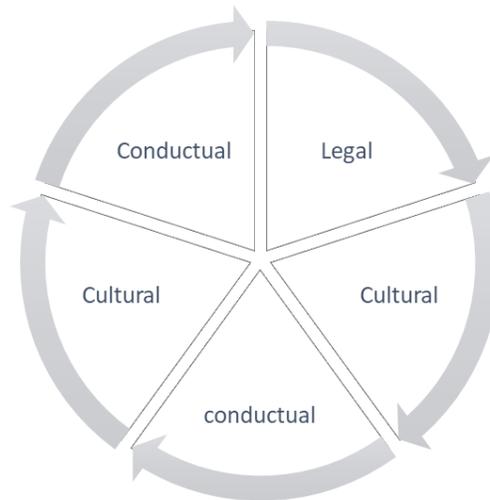
Figura Nro. 3 Gestión del Conocimiento GI



Fuente: Autoría propia.

Ese ciclo ontológico que hemos develado, es muy importante ya que nos permite ver como se identifican estos aspectos, como se relacionan y cómo influyen en la cultura organizacional, además es un ciclo que es constante y que si no se observa o se utiliza correctamente, puede generar vacíos conceptuales que pueden afectar de forma negativa una organización. Como se indica en la figura 4. Siguiendo:

Figura Nro. 4. Ciclo Ontológico

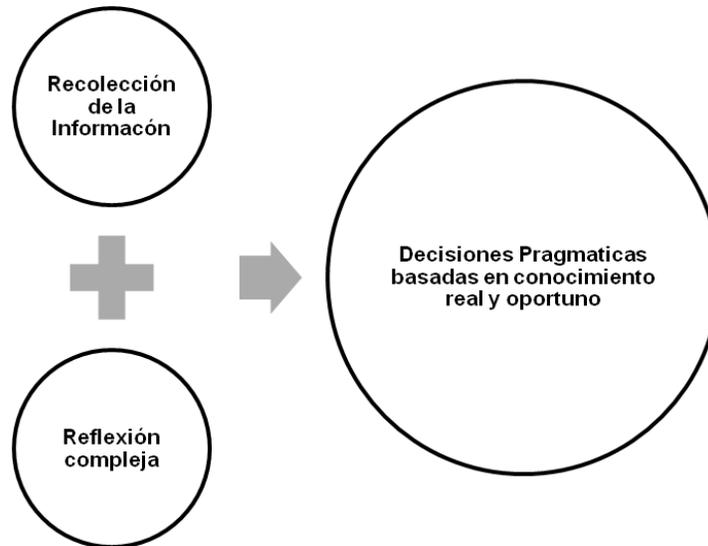


Fuente: Autoría propia

Comprender como los aspectos ontológicos afectan la Praxis Gerencial no solo en las organizaciones de gobierno o privadas, productivas o no, se vuelve más esencial en este mundo tan complejo y caótico por lo que se hace muy necesario la gestión del conocimiento bien entendida e implementada, la cual genera muchas ventajas competitivas, pero para que esto sea posible es necesario entender que no siempre se puede estar sustentado en decisiones y acciones pragmáticas, como culturalmente es la costumbre organizacional, las organizaciones exitosas como Sodexo, invierten en Gestión del Conocimiento, como forma de mejorar los servicios y productos, haciéndolos más competitivos de acuerdo a las necesidades de los clientes y beneficiarios.

El mismo pragmatismo, ni siquiera es tan superficial, es la misma sociedad quien lo ha vuelto demasiado simplista y con muy poca gestión del conocimiento, en una falsa creencia en la que con la simple información se pueden tomar decisiones, sin pensar que son parte de un proceso de reflexión y de gestión de conocimiento previo para poder llegar a tomar decisiones prácticas, donde se trata de comprender elementos ontológicos importantes como lo cultural que van a impactar de forma positiva a la organización. Ver figura 5.

Figura Nro.5. Proceso Pragmático



Fuente: Autoría Propia

Aunque no se tocó el elemento tecnológico, más sin embargo no podemos dejar de lado que este está teniendo un impacto muy importante en los países, cambiando formas de pensar y proceder en las sociedades, donde las organizaciones no escapan de estas transformaciones, que, además profundizándose por el nuevo orden mundial en pleno surgimiento, está por supuesto genera nuevos paradigmas sobre todo por el uso de la Inteligencia Artificial, en un mundo lleno de mucha incertidumbre y cambiante Bauman (1999) que tendremos que comprender a fin de darle un nuevo significado.

Por lo tanto, las organizaciones deberán hacer mucha reflexión sobre la complejidad del mundo de hoy, con el fin de poder hacer los cambios necesarios para poder competir en este contexto lleno de mucha incertidumbre en constante evolución, por lo cual la resignificación gerencial no es más que la búsqueda constante de nuevas formas de hacer y pensar, para afrontar estas nuevas realidades, en otras palabras y parafraseando a Panzeri. La gerencia de hoy debe convertirse en la “Dinámica de lo Impensado”.

Como ya lo veníamos exponiendo, estamos ante la presencia de muchos cambios importantes como la consolidación de los BRICS como grandes protagonistas en concierto de las naciones, que indudablemente se verán reflejado en los países Latinoamericanos y Caribeños, donde aspectos culturales, geográficos, sociales, políticos y económicos, van a generar nuevos esquemas de negocios, de inversión de

alianzas comerciales, de fusiones de empresas, creación de gremios internacionales, competencia entre otros, creación de nuevos consorcios de producción de bienes y servicios, pero también vienen consigo un fuerte intercambio cultural que influirán en el manejo gerencial de una empresa o institución del estado Ramos, G. (2016),

La disrupción hoy día está íntimamente relacionada con la tecnología, que está transformando las formas de hacer y pensar, Guerra Seijas, H. F. (2023). No obstante, creemos que es importante ver nuestro pasado histórico, aborigen, ya que existieron modelos gerenciales, que generaron grandes soluciones en su momento histórico, pero que pueden servir de base para la creación de proceso de gestión originarios en nuestras tierras, que además fueron exitosos en la conservación del ambiente, que serían útiles para contrarrestar el cambio climático, llevándonos a nuevas fórmulas de producción y explotación se los recursos humanos.

TECNOMETODOLOGÍAS INTEGRADAS Y CONOCIMIENTO TRANSDISCIPLINAR EN LA PRAXIS GERENCIAL EN LATINOAMÉRICA

Gregori Gonzalo Ladera Herrera

Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC)

gregladera@gmail.com.

ORCID: 0000-0002-1281-3434

RESUMEN

El presente artículo esboza la urgencia de una concepción compleja y transdisciplinaria en la praxis gerencial en América Latina, que viabilice un compromiso de complementariedad, integración y comprensión del mundo más contextualizado, acorde con su cotidianidad funcional, a partir de una tecnometodología integrada, enfocada en una conjunción, implicación y multidimensionalización, que proponga un conocimiento transdisciplinar que coadyuve a la generación de valor para la humanidad, promoviendo con su accionar un pensamiento crítico y reflexivo de relación en este contexto. El abordaje ontoepistemológico de la investigación, se sustenta en una relación interteórica que transversaliza aportes teóricos y conceptuales, sobre la complementariedad, la complejidad, el conocimiento transdisciplinar, y la tecnometodología integrada, en aras de visionar desde lo reflexivo, la resignificación de la teoría y praxis gerencial latinoamericana. Configurado desde un enfoque hermenéutico-dialéctico, que reviste una revisión de tema en el marco de la metodología cualitativa, presento un diseño de investigación de tipo documental, contrastante de los textos esgrimidos y experiencia del autor. Este diseño metodológico, obedece a una perspectiva epistemológica de complementariedad y diálogo entre paradigmas, enfoques y métodos. Busco con ello, ostentar esa libertad, autonomía como sujeto investigador, para direccionar la búsqueda del conocimiento transdisciplinar de acuerdo con el estilo de pensamiento que más se ajuste al interés de la investigación. Este estudio, tipifica el resultado parcial de la investigación sobre las tecnometodologías integradas y conocimiento transdisciplinar en la praxis gerencial, que efectúa el autor del presente artículo. Los resultados preliminares alcanzados, orientan la necesidad de reflexionar y repensar la percepción de la praxis gerencial, desde una perspectiva evolutiva e incremental en el contexto latinoamericano, cavilando el comportamiento gerencial ante la incertidumbre, en un contexto que exige y favorece la formulación de disquisiciones, sobre otras maneras de comprender su labor, ante las emergentes y complejas cosmovisiones que tipifican el contexto actual.

Palabras clave: Complementariedad, tecnoprocesual, conocimiento transdisciplinar, resignificación, tecnometodología integrada.

INTEGRATED TECHNOMETODOLOGIES AND TRANSDISCIPLINARY KNOWLEDGE IN MANAGEMENT PRACTICE IN LATIN AMERICA

ABSTRACT

This article outlines the urgency of a complex and transdisciplinary conception in management praxis in Latin America, which enables a commitment to complementarity, integration and understanding of the more contextualized world, in accordance with its functional daily life, based on an integrated technomethodology, focused on a conjunction, involvement and multidimensionalization, which proposes transdisciplinary knowledge that contributes to the generation of value for humanity, promoting with its actions critical and reflective thinking about relationships in this context. The ontoepistemological approach to the research is based on an intertheoretical relationship that transversalizes theoretical and conceptual contributions, on complementarity, complexity, transdisciplinary knowledge, and integrated technomethodology, in order to view from the reflexive, the resignification of the theory and Latin American management praxis. Configured from a hermeneutic-dialectical approach, which involves a review of the topic within the framework of qualitative methodology, I present a documentary-type research design, contrasting the texts used and the author's experience. This methodological design obeys an epistemological perspective of complementarity and dialogue between paradigms, approaches and methods. With this, I seek to display that freedom, autonomy as a research subject, to direct the search for transdisciplinary knowledge according to the style of thinking that best suits the interest of the research. This study typifies the partial result of the research on integrated technomethodologies and transdisciplinary knowledge in management praxis, carried out by the author of this article. The preliminary results achieved guide the need to reflect and rethink the perception of managerial praxis, from an evolutionary and incremental perspective in the Latin American context, reflecting on managerial behavior in the face of uncertainty, in a context that demands and favors the formulation of disquisitions, about other ways of understanding their work, given the emerging and complex worldviews that typify the current context.

Keywords: Complementarity, technoprocessual, transdisciplinary knowledge, resignification, integrated technomethodology.

Introducción

La humanidad y sus organizaciones del siglo XXI observan con inquietud los episodios turbulentos y de desorden que generan incertidumbre y caos en los aspectos sociales, políticos, ecológicos, tecnológicos, científicos y en la gestión, entre otros. Muchos visualizan, en medio de esas manifestaciones, señales que se deben aprovechar como oportunidades para replantear a través de la innovación y generación de nuevos productos y servicios, el rumbo de las organizaciones en procura de atender los aspectos de insatisfacción de los clientes y demás partes interesadas.

De acuerdo con lo descrito, resulta fundamental una dinámica que atienda la resignificación que debe tipificar los distintos enfoques tecnoprocesuales que enmarcan la dinámica organizacional, reflexionando y repensando la praxis gerencial en Latinoamérica, en virtud que, generalmente entendemos lo procesual sin tener conocimiento de lo sustantivo. Lo descrito anteriormente, en el marco de la superación de la realidad compleja en esa insistente búsqueda de lo transformacional en los entornos organizacionales.

Este contexto implica una novedosa concepción; partiendo de la percepción de los actores se conceden nuevos significados que van asociados a la forma como se innova en los procesos organizacionales, de tal manera que, se mitiguen las brechas existentes entre el componente normativo-objetivo de la política de las empresas y sus vías de operacionalización. En este mismo orden y dirección, las organizaciones latinoamericanas se han visto en la necesidad de reflexionar y repensar sobre la funcionalidad y eficiencia de la praxis gerencial y su impacto en el negocio, toda vez que, las empresas vienen desarrollando estrategias orientadas a la resignificación de sus procesos y enfoques gerenciales, producto del indetenible avance de la era digital y de la marcada presencia de la Inteligencia Artificial (IA) en estos entornos complejos.

El presente artículo esboza la urgencia de una concepción compleja y transdisciplinaria en la praxis gerencial latinoamericana, que viabilice un compromiso de complementariedad, integración y comprensión del mundo más contextualizado, acorde con su cotidianidad funcional, a partir de una tecnometodología integrada, enfocada en una conjunción, implicación y multidimensionalización, que proponga un conocimiento transdisciplinar que coadyuve a la generación de valor para la humanidad, promoviendo con su accionar un pensamiento crítico y reflexivo de relación en este contexto. La globalización ha concebido una mayor competitividad entre las organizaciones, generando una necesaria innovación y mejora continua.

El contexto actual, caracteriza un fenómeno que viene transformando la dinámica mundial, tipificada por una gerencia que se ha visto en la necesidad de asumir un entorno complejo, en virtud que, estamos presenciando una dinámica cambiante que incide considerablemente en la gestión organizacional. Los gerentes juegan un rol medular en la gestión de las organizaciones, toda vez que, deben estar al corriente de los cambios y tendencias que se generan en el mercado global. La gerencia debe considerar las implicaciones que ocasionan la gestión de la diversidad cultural, la obsolescencia tecnoprocesual, la desactualización de los perfiles de competencias, el indetenible avance de la era digital, entre otros.

En la dinámica organizacional que caracteriza actualmente algunas organizaciones, se precisa una visión más integral fundamentada en un permanente dialogo, no solo entre las distintas disciplinas, como es tradicional, sino entre los saberes organizacionales. El estudio que desarrollo, aborda los elementos de fundamentación que han conducido a reflexionar, repensar sobre la posibilidad de generación de una estrategia novedosa que viabilice una tecnometodología integrada articulada con el conocimiento transdisciplinar, como factores clave en la praxis gerencial en Latinoamérica. El abordaje ontoepistemológico de la investigación, se sustenta en una relación interteórica que transversaliza aportes teóricos y conceptuales, acerca de la complementariedad, la complejidad, el conocimiento transdisciplinar, y la tecnometodología integrada, en aras de visionar desde lo reflexivo, la resignificación de la teoría y praxis gerencial latinoamericana.

De acuerdo con las consideraciones y enunciados precedentes, se ha venido desarrollando un trabajo de investigación, encauzado a la indagación sobre la complementariedad que puede existir entre la tecnología digital, el talento humano emergente, los métodos y procesos organizacionales, posibilitando la generación de una tecnometodología integrada, que conjugue y aproveche el enfoque tecnoprocesual que está presentándose en los entornos organizacionales, transversalizando las distintas perspectivas, antagónicas o no, en aras de comprender y fundamentar mi perspectiva, para la generación de la dialéctica y discusión que se presenta en los espacios académicos y organizacionales, sobre la praxis gerencial, las brechas tecnológicas y la necesidad de actuar de acuerdo con lo que demandan las organizaciones en estos tiempos tan signados por la complejidad y la tecnología digital.

En este momento del discurso cabe preguntarse, ¿Puede una organización plantearse un cambio solamente adquiriendo material tecnológico? ¿Son las tecnologías

la solución a las nuevas necesidades de las empresas el día de hoy? Estas y otras interrogantes, resultan medulares dentro de los escenarios organizacionales en estos tiempos, evidenciando que la tecnología por sí sola no genera cambio alguno, solo simboliza un complemento que forma una importante parte de este.

En los ámbitos académicos y profesionales, ha venido generándose una tendencia que cuestiona el enfoque multimétodo, argumentando que sostiene la parcelización del conocimiento, expresado de otra forma, el postulado según el cual se conoce mejor si se separa al “todo” en partes, que proviene de la filosofía de Descartes que sostiene el atomismo. Destacaba este eminente pensador francés: “(...) dividir cada una de las dificultades a examinar en tantas partes como fuera posible y necesario para su mejor solución” (Descartes, 1993, p. 25), cuando en realidad, las limitaciones de cada herramienta metodológica se solventan o compensan con las potencialidades de las otras (Cea D’Ancona, 1999, p. 57).

El análisis económico viene mostrando que **la tecnología, contrario a lo que algunos consideran, no destruye el trabajo**, sino que sesga habilidades y destrezas, y desplaza, por este orden, tareas, trabajos, empleos y personas. En general y en el largo plazo, las consecuencias de estas olas sobre el trabajo suelen ser positivas porque se vinculan con **incrementos de la productividad**, nueva actividad económica, **más empleo y mejoras salariales** para las personas que trabajan en las empresas o los sectores de actividad vinculados con la innovación tecnológica.

En este mismo orden y dirección, es importante destacar, que los usos de la IA han penetrado considerablemente en las organizaciones. Su precisión en la administración de procesos, coadyuva a gestionar mejores tareas administrativas, sin embargo, utilizarlos diariamente supone un nuevo desafío: aprender a identificar cuándo utilizarlos y cómo confiar en ellos. Durante la última década, hablar de la Inteligencia Artificial y sus múltiples usos se ha convertido en algo recurrente, especialmente cuando nos referimos a desarrollos tecnológicos que desafían nuestro conocimiento y acercamiento a la realidad. Sin embargo, las aplicaciones de la IA aún parecen ser un universo ilimitado de posibilidades, que se adaptan para ofrecer soluciones tanto a organizaciones como a usuarios en todo el mundo.

El reto que plantea la robótica inteligente es mayúsculo. Las posibilidades de que las empresas se inserten en esta nueva ola y sean capaces de **augmentar su competitividad** y su capacidad de creación de trabajo con más calidad son

importantes, sin embargo, los **riesgos de pérdida de puestos de trabajo**, exclusión de empleos, caídas de la calidad del trabajo y **aumentos de la desigualdad** también son evidentes si la balanza de la utilización de la robótica se decanta hacia la sustitución del trabajo. Una nueva orientación estratégica de la gestión del talento humano hacia la incorporación de la nueva ola, y unos nuevos sistemas y prácticas de gestión para capacitar y desarrollar a los empleados en el contexto de la robótica, parecen inevitables (Torrent, 2018). La propuesta en este caso, consiste en avanzar de una manera incremental, desde una actitud transdisciplinar hasta lograr un abordaje de la complejidad como construcción transdisciplinar en la praxis gerencial en las organizaciones latinoamericanas.

Resulta importante destacar, que una vez enunciado el entramado de la realidad que tipifica este abordaje investigativo, se orienta la situación de estudio estimulando la cavilación, sobre la importancia de la praxis gerencial en los contextos organizacionales latinoamericanos, proponiendo a través de esta indagación, un examen integral de un asunto de investigación poco desarrollado en Venezuela, considerando su relevancia como instrumento de conocimiento y como elemento de valor clave para la toma de decisiones en estas empresas, todo esto a través de su abordaje ontoepistemológico y praxeológico.

En esta dirección, emplazo afrontar la naturaleza ontológica del objeto del estudio, enunciando la siguiente declaración interrogativa de investigación: ¿Cómo sustentar una complementariedad que integre la tecnología digital emergente con los procesos y saberes organizacionales, como conocimiento transdisciplinar en la praxis gerencial en América Latina? Con el ánimo de orientar las labores de indagación del objeto de estudio, se presentan rasgos gnoseológicos sobre la praxis gerencial actualmente en estas organizaciones y se formula el siguiente objetivo general: fundamentar la tecnometodología integrada y el conocimiento transdisciplinar como factores clave en la praxis gerencial en América Latina, destacando que el mismo no pretende tipificar un producto consumado, al contrario, más bien manifiesta un escenario contextualizado para la dialéctica y dialógica, sobre un factor clave en estas organizaciones.

Inevitabilidad del cambio

A lo largo de los siglos, filósofos y poetas han afirmado que todas las cosas en el universo están permanentemente sometidas al cambio. “Todo fluye, nada permanece”, proclamaba Heráclito en la Grecia del siglo VI a. C. El cambio es impredecible e inevitable, es una constante en la vida; este representa y conlleva a una permanente

transformación. Las leyes, modelos, normas, están, efectivamente, para respetarlas y cumplirlas, pero ellas, a su vez, deben adaptarse a los cambios y nuevas circunstancias que el fluir del tiempo impone. A pesar de ello, muchas personas, apelan a la inmutabilidad de las leyes, aunque resulten obsoletas o estén siendo solapadas por normativas más contextualizadas, condenando con ello los cambios y la adecuación a los tiempos.

La realidad de la praxis gerencial en estos tiempos enfrenta presiones de carácter social en materia de transparencia, mayores y más exigentes retos y regulaciones para la competitividad, lo que por añadidura implica una perentoria apertura a los cambios y a la promoción de procesos de innovación constante. El cambio tipifica una transformación significativa de estrategias, sistemas, modelos de negocio, procedimientos, rutinas de trabajo, actualización tecnológica, cuya intención fundamental, es optimar la anexión de valor, bien sea privado o público.

Cuando una organización cambia o ha de cambiar, debe tener en cuenta que se enfrenta a un reto y a una batalla que no debe perder. Son momentos en los que nos jugamos un “todo por el todo” y que, si se falla, las consecuencias pueden ser exterminadoras e incluso ocasionar el fin del negocio. Son innumerables las empresas que se encuentran en esta postura. La entrada de las nuevas tecnologías y su irrupción en los nuevos modelos de negocio ha supuesto tener que iniciar todo un proceso de cambio que debe entenderse y nacer de una nueva Cultura, de una novedosa manera de hacer las cosas. De acuerdo con lo planteado anteriormente, se precisa una revisión de todo aquello que hasta ahora eran nuestros ejes culturales: valores, misión, visión, principios y todas las variables axiológicas que puedan ser consideradas.

Resignificación de la Praxis Gerencial

Diferentes autores han discutido la relación entre la teoría y la práctica. En el ámbito organizacional, se ha argumentado por largo tiempo, que la misión de los líderes, gerentes, supervisores y cualquier trabajador que dirija talentos, es la transmisión de conocimientos, verbal o de otra forma, para llevar a la práctica los saberes que han sido generados por los investigadores y expertos. Se genera comúnmente una división de funciones, que parecen depender una de otra. Esta situación se crea a partir del pensamiento tradicional que argumenta que la teoría es la base intelectual de la práctica, siendo ésta última la comprobación de la teoría. Hay otra tendencia, la interpretativista que considera a la práctica como la causa que da pauta a las teorías siendo estas últimas las que explican a la propia práctica.

Visualizando ambas perspectivas, parafraseando a Niels Bohr en su libro física atómica y conocimiento humano, se puede expresar la existencia de dos tipos de verdades, las triviales y las profundas, las triviales cuyo contrario está tipificado por una falsedad y las profundas, cuya proposición contraria acepta las otras verdades profundas, aunque sean antagónicas, estimulando incluso la complementariedad de los antagonismos. Tanto la teoría como la práctica se interrelacionan y complementan. No importa cuál va primero sino cómo influye una en la otra. Si bien, las teorías pueden guiar a las acciones también las acciones pueden generar teorías. Lo importante es reconocer cuando una teoría puede ayudar a mejorar la práctica o cuando puede discutirse su validez en una situación específica; así mismo hay que observar la práctica para identificar cuando una acción produce un efecto determinado positivo o negativo que debiera ser teorizado.

Resignificar simboliza la capacidad para dar un sentido diferente a las estructuras, adaptándolas al nuevo orden económico mundial, al avance tecnológico y al desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). En la actualidad al abordar temas sociales en relación con esa capacidad de superación individual, se habla de la resignificación, como el proceso de volver a dar significado a algo: “aunque el concepto de resignificación no aparece en el diccionario de la Real Academia Española (RAE), la inclusión del prefijo –re- nos permite afirmar que el término hace referencia a volver a significar” (Word Press, 2019).

La teoría y la praxis se complementan recíprocamente, cada una constituye su campo de acción e inciden recíprocamente, al mismo tiempo, en la teoría sus contenidos pueden ser modificados o actualizados y consiguen tener un desfase con la aplicación y desarrollo de una actividad. La resignificación de la praxis gerencial, responde a las consecuencias de los cambios generados a nivel mundial en todos los escenarios empresariales, lo que ha concebido que esta práctica en las empresas, se halle en constante revisión. Desde finales del siglo XX, han emergido una serie de teorías, herramientas y técnicas para facilitar la praxis gerencial, pero se siguen presentando brechas entre los avances teóricos y la práctica procesual gerencial.

En contextos caóticos y de incertidumbre, se vienen presentando enfoques de gerencia disruptiva, transformando paradigmas y patrones convencionales. Esas disrupciones, suelen estimular respuestas que en ocasiones están estipuladas por la forma en que son apreciados esos cambios. La forma en que la gerencia establece el contexto de una disrupción, constituye la estrategia que adoptan. La gerencia disruptiva

fragmenta las prácticas organizacionales, dando paso a ideas y enfoques novedosos. Esta situación, junto a la complejidad de los procesos de cambio, favorece la aplicación de nuevos enfoques gerenciales, como respuesta exitosa a las presiones que se originan en una humanidad cada vez más competitiva, contextualizada y evolutiva.

Resignificar, implica repensar, reflexionar la percepción, en por ello que la reflexión se relaciona con el cambio y la transformación porque se requiere de una retrospectiva para observarse en el presente y hacer una proyección del futuro. La praxis gerencial no debe ser estática. Debe mantenerse dinámica y compleja en virtud de todos los elementos asociados a ella, todos los sujetos y elementos que intervienen en ella, algo así como aquella cosa Socrática de retroceder para avanzar.

Por consiguiente, cuando se hace alusión a esta capacidad, se refiere a que la persona otorga un valor o un sentido diferente a algo. En el ámbito de la psicología, la resignificación es vista como esa capacidad de otorgar un sentido diferente al pasado a partir de una nueva comprensión en el presente, es decir, dar un nuevo sentido al presente, tras una interpretación distinta del pasado. (Arias, Pinto y Velásquez, 2020).

En este mismo orden de ideas, si enmarcamos la resignificación en el contexto gerencial, podemos destacar que esta tipifica un proceso que nos conduce a repensar y reflexionar la percepción de la realidad de las organizaciones, otorgándole un sentido diferente a la gerencia del pasado, a partir de una novedosa comprensión de la gerencia desde el marco contextual actual. Esta resignificación de la gerencia, se orienta fundamentalmente a la trascendencia e integración de los saberes y no a la aplicación, sustentando su accionar en marcos analíticos transdisciplinarios, con apoyo de la tecnología digital. En este sentido, percibe a la organización como un sistema vivo que va evolucionando, en aras de proponer patrones emergentes.

En el marco de las consideraciones precedentes, se puede enunciar que hay un tercer polo que define a la praxis y es la conciencia. Por lo que, la praxis no es únicamente práctica, sino teoría y conciencia, lo cual rompe con la noesis gerencial y nos encamina a entenderla de manera integral: teoría, práctica y conciencia. A partir del subjetivismo de eventos que impiden tener posturas absolutistas, propias del pensamiento del investigador en tiempos actuales, la resignificación gerencial es un proceso que va de la mano con el derrumbe de grandes totalidades universales. Este proceso incursiona en el campo de las ciencias gerenciales, mutándose en nuevas categorías conceptuales, tales como gerencia, gestión, organización, paradigmas, objetos de estudio, verdad, confiabilidad, viabilidad, entre otras. Sobre este particular es importante destacar que

decir que algo es subjetivo, no significa que no exista o pueda ser estudiado meticulosamente. (Wilber, 2005)

De acuerdo con lo escrito precedentemente, y enmarcado en el indetenible avance de la era digital, resulta oportuno destacar que la innovación se constituye como un factor importante para el mejoramiento de la competitividad empresarial y el crecimiento económico de un país, razón por la cual organizaciones y gobiernos se preocupan cada vez más por mejorar el desempeño innovador de su ecosistema empresarial (Adjapong et al., 2022). Ahora bien, mejorar el desempeño innovador no es una tarea fácil, sobre todo en un mundo globalizado donde hay acceso a una gran cantidad de conocimiento e información, la cual debe ser integrada adecuadamente con los sistemas organizacionales internos (Zapata, 2020).

No todas las empresas poseen los recursos y capacidades para asimilar y procesar el conocimiento proveniente de fuentes externas, razón por la cual establecen sistemas cerrados de innovación, los cuales se centran en la gestión del conocimiento interno a partir de los procesos de Investigación y Desarrollo - I+D - (Ruíz & Beretta, 2018). Sin embargo, en un contexto globalizado no es conveniente aislarse de las fuentes de conocimiento externo, toda vez que, estas se desarrollan a gran velocidad e ignorarlas podría conducir a la obsolescencia organizacional (Delgado et al., 2021).

Tecnometodología integrada

La Tecnometodología se asume como la tecnología integrada con la metodología, se pretende decir con esto, que la metodología científica está acompañada de las creaciones tecnológicas para el tratamiento de la información y los datos donde entran en acción docenas de categorías en una interacción recíproca y con variados tipos de relaciones. En el marco de la investigación, esta tecnometodología responde a una medular articulación estratégica entre la tecnología digital, los procesos y métodos de ejecución organizacional, el talento emergente, todos dentro del marco de la complejidad, más específicamente del pensamiento complejo de Edgar Morín. Esta configuración tecnoprocesual, viabiliza una permanente oportunidad para develar conocimiento transdisciplinar, por la novedad que reviste.

La perspectiva compleja también implica hablar de interrelaciones que son posibles si se ve a la metodología desde un punto de vista sistémico, mediante el cual las partes forman un todo que hace posible relaciones que no son simples, lineales, unidireccionales, sino intercambios, préstamos, concurrencias, complementariedades.

Así, veremos que una herramienta metodológica se da en distintos tipos de metodologías, que las variantes metodológicas se complementan y ayudan, que lo que se aplica en un elemento del diseño de investigación sirve también para otros elementos, que no hay un primer elemento y otro segundo, sino pasos que se pueden dar sucesiva o simultáneamente.

Habiéndonos preguntado por la filosofía de la integración metodológica, cabe ahora abordar la lógica de la investigación desde una filosofía compleja, dicho de otra forma, los distintos requisitos y exigencias de la complejidad y la transdisciplinariedad en términos metodológicos. En primer lugar, una aproximación no estrictamente técnica llama a combinar distintas metodologías al interior de un mismo diseño, expresado de otra manera, a triangular, lo que implica que ya se están utilizando distintos métodos, sean éstos pertenecientes a la línea de investigación cualitativa o cuantitativa

Tendencias e innovaciones de la gerencia en América Latina y el Caribe

América Latina y el Caribe, al igual que la economía global, se enmarca en contexto complejo y delicado, de secuelas aún poco probables de demarcar y que pueden perturbar al orden económico y geopolítico mundial. La mayor parte de la inversión en Investigación y Desarrollo de la región se agrupó en México, Chile, Brasil y Argentina; y el establecimiento de la institucionalidad a cargo de la actividad de ciencia, tecnología e innovación, no tiene el mismo desarrollo para el resto de los países de la región. De acuerdo con la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI, 2022), Chile es nuevamente el país más innovador de Latinoamérica y el Caribe.

El contexto económico desfavorable puede ser o bien un impedimento para seguir avanzando en los retos pendientes de la región. La *innovación* verde puede desempeñar un papel medular en la transición a un nuevo modelo de desarrollo sostenible en la región de *América Latina y el Caribe*. A pesar de las dificultades, existe un fuerte compromiso por parte de los empresarios y gerentes de la región, para seguir apostando por las empresas, a través de una mayor y mejor inversión que acreciente su potencial de crecimiento. Para llevar a cabo este proceso transformador, la inversión es clave.

De acuerdo con lo expresado precedentemente, atravesamos un contexto gerencial, latinoamericano signado por una emergencia de saberes integrados e intervinculados recíprocamente. Se requieren procesos inter, multi y transdisciplinarios, con un enfoque de complementariedad paradigmática, en que la ciencia, la tecnología y la sociedad y sus disciplinas asociadas se entretujan en conjunto. Las interrelaciones que

se generan entre las problemáticas sociales, ambientales y humanas en Latinoamérica pueden plantear una nueva configuración.

Resulta oportuno destacar que Venezuela participó recientemente en la sesión “Tecnologías de la información y electrónica: Fomento de las asociaciones digitales a través de la Tecnología”, realizada como parte de la IX Cónclave Económico India-América Latina y el Caribe, que se realizó en Nueva Delhi, representando grandes oportunidades para el empleo, la innovación y el emprendimiento; sin embargo, plantea también grandes retos y riesgos que afrontar, para garantizar la inclusión de toda la sociedad. Nuevas tecnologías disruptivas, la Big data, Inteligencia Artificial, Redes 5G y la computación cuántica, se deben tomar en cuenta, para la transformación digital y la transversalidad a todos los sectores económicos productivos, expresó la también ministra de Ciencia y Tecnología venezolana. Gallardo (2023)

Del mismo modo, consideró que la oportunidad de construir complementariedad desde las asociaciones digitales permite atender la brecha significativa de acceso, con perspectiva de género, en materia de IA, y en TIC. Sobre el desarrollo de las tecnologías vinculadas a la IA recordó que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), en 2023 reveló que al menos el 20 por ciento de los desarrollos de la plataforma es realizado por mujeres. En el marco de lo descrito precedentemente, mencionó que la región latinoamericana debe ampliar el tejido técnico productivo e incorporar mayores empresas de base tecnológica en los espacios industriales, paralelamente a la diversificación de la base educativa. Entre otras cosas enunció que Venezuela cuenta con un programa nacional de transformación digital que promueve plataformas desarrolladas en software libre, con estándares abiertos, que nos permitan la mayor inclusión posible; así como el plan de vocaciones temprana para la robótica, programación y electrónica, para los niños, niñas y jóvenes. (Gallardo, 2023)

Complejidad y conocimiento transdisciplinar

A partir del siglo XX, se han suscitado escenarios por parte de estudiosos de las organizaciones y por ende de la sociedad que proponen mirarlas desde una nueva perspectiva que aún está en desarrollo, la cual se ha dado a conocer con el nombre de la complejidad. La teoría de la complejidad hace énfasis en la forma de ver las cosas, dando una nueva configuración en cuanto a relaciones y principios, lo cual puede desarrollarse de forma amplia dentro de las organizaciones, partiendo de un pensamiento con muchas más dimensiones, en el entendido que complejidad no debe considerarse como el abandono de conceptos antiguos sobre la forma de las cosas.

El conocimiento transdisciplinar discurre su accionaren la comprensión del mundo actual, cuya exigencia fundamental radica la unidad del conocimiento. Esta unidad y comprensión no transita a través de una teoría, sino de una cosmovisión novedosa y de la racionalidad del ser humano, que implica distintos niveles de realidad, los niveles de percepción y las relaciones isomórficas entre ambas, por medio del tercero incluido. De esta manera el conocimiento transdisciplinario nos permite ir más allá de las disciplinas para involucrar la realidad en toda su posibilidad de ser.

La complejidad como construcción transdisciplinar precisa una metódica que viabilice abordar el conocimiento de la praxis gerencial, como un fenómeno complejo abierto, que trascienda el marco disciplinar proporcionando una percepción novedosa de la realidad. En este sentido, hemos asumido la propuesta que ofrece Basarab Nicolescu (1996) en relación con los postulados metodológicos que tipifican la transdisciplinariedad, fundamentándolo aún más con la postura incremental que incorpora adicionalmente la complementariedad, de Martínez Miguelez (1999).

Al contrapesarse con los principios de conocimiento complejo, los principios simplificadores en la praxis gerencial latinoamericana, no acarrear simplificaciones, sino que, más bien, contribuyen a una correcta implementación de los principios de intelección compleja, pues actúan como antídotos contra los excesos y desvaríos a los que una aplicación absolutista de los procesos de conocimiento complejos puede dar lugar. La propuesta en nuestro caso, radica en avanzar de una manera incremental desde una actitud transdisciplinar hasta lograr un abordaje sobre la resignificación de la teoría y praxis gerencial, en América Latina.

De acuerdo con lo enunciado anteriormente, se puede señalar que no existen fenómenos aislados, no hay posibilidad de entendimiento fragmentado de la realidad. Para comprender este mundo complejizado se hace necesaria una nueva visión de la racionalidad humana, una nueva perspectiva para el conocimiento diferente a la que nos ofrecieron las concepciones de la racionalidad clásica. Necesitamos una nueva visión de la realidad, al mismo tiempo que una nueva organización de nuestro modo de pensar, de nuestro modo de percibir y de nuestro modo de valorar (Nicolescu, 1999).

Hoy tenemos y podemos construir, buscar conocimiento transdisciplinar que en diálogo con el pensamiento complejo, nos permita una nueva comprensión de la realidad que somos y nos constituye, posibilitando una nueva manera de habitar la tierra en la era planetaria. Y para ello no podemos comenzar de cero. En este mismo orden de ideas,

sobre la necesidad de repensar la praxis gerencial, es medular preguntarse ¿cómo podemos integrar los fragmentos del conocimiento? “Quizá sea un hallazgo ya alcanzado el rechazo de los exclusivismos. La explicación científica ni es sólo causalista, ni sólo teleológica o hermenéutica. El postulado de la complementariedad se va abriendo paso y transitando de un mero deseo a concreciones metodológicas justificadas” (Mardones & Ursua, 1999). Como complementar esa dolorosísima escisión que nos hacía ver sólo una parte de la realidad o simplemente complacernos con un saber ciego, reducido, limitado.

La transdisciplinariedad: una metodología de integración del saber

La transdisciplinariedad asume la complejidad como forma “organizada” y en eso radica su novedad. El hombre como sistema es un ser complejo; es compleja la sociedad donde reside, pero de igual forma es compleja una de sus neuronas. La complejidad como postulado científico de la transdisciplinariedad no cuestiona la ciencia clásica en su primer principio de legislar, de ir de lo complejo a lo simple, sino de enfatizar que no son suficientes esas prácticas en el contexto científico actual. El científico contemporáneo analiza lo complejo real bajo la apariencia de lo simple.

En el marco de este estudio, y desde el punto de vista ontológico, la transdisciplinariedad, a diferencia de la noción clásica de la realidad, proveniente de la ciencia moderna, concibe la existencia de distintos niveles de realidad que son abordados a través de lo que Martínez Migueles (1999) denomina como lógica dialéctica, desde la perspectiva de la complejidad.

Epistemológicamente el conocimiento se obtiene como punto de indagación entre, a través de y más allá de las disciplinas como vía para la comprensión de la realidad, implicando una completa integración teórica y práctica. Articula conceptos, enfoques, perspectivas, tecnología emergente, meta-metodologías, como se ha venido definiendo, tecnometodologías integradas. Es esa fase que trasciende la realidad percibida hasta ahora. En atención a lo descrito, parafraseando a Bermúdez (2014), se puede señalar que la transdisciplinariedad por su parte concierne, como lo indica el prefijo “*trans*”, a lo que simultáneamente es entre las disciplinas a través de las diferentes disciplinas y más allá de toda disciplina. Su finalidad es la comprensión del mundo presente, uno de cuyos imperativos es la unidad del conocimiento. Aceptar la transdisciplinariedad como recurso indispensable no es cuestión de eslogan, es sobre todas las cosas, un problema de dimensión epistemológica. La transdisciplinariedad está presente en todos los fenómenos del universo y aunque el ser humano trata de aislar algunas variables de esa realidad que

le rodea y de su propia realidad psicológica, a través de la modelación como recurso del pensamiento teórico del más alto nivel de generalización, no escapa a ella.

El diálogo transdisciplinario permite la complementariedad entre las ciencias naturales que se ocupan de los aspectos tangibles del desarrollo y los aspectos intangibles e inmateriales presentes y cada vez más importantes para hablar de procesos de desarrollo y sobre todo nos permite escuchar a los verdaderos protagonistas de este proceso, y permitiendo conocer desde su reflexión, el conocimiento creado en las sociedades.

Con este enfoque paradigmático de la transdisciplinariedad y la complementariedad, la epistemología aparece con una alta posibilidad de formar e investigar sobre la base de las emociones y la conciencia, donde la ética, los valores y las virtudes del ser ontológico participen en forma activa en el desarrollo profesional en la praxis gerencial, reconociendo, valorando el potencial cognitivo y creativo de los actores, permitiendo así compartir su conocimiento, para el beneficio de la ciencia, la sociedad y la tecnología, cercanos y mediatos de los cuales son parte.

Esta reflexión sobre la importancia de incorporar no solo las opiniones, sino también los diferentes saberes, así como los factores internos y externos que intervienen en la correlación que origina un comportamiento determinado en una realidad particular, trae nuevas tendencias y corrientes. En ellas se analizan la interdisciplinariedad -diferentes ciencias, con un objeto de estudio diferente, cooperan entre sí- y la transdisciplinariedad -cooperación de la sociedad para entender o comprender mejor un tema complejo que requiere de diferentes tipos de saberes y su participación en condiciones de equidad- como categorías de estudio y prácticas de las ciencias actuales. (Pérez y Setien, 2008)

La lógica reflexiva que orienta la situación investigativa dentro del abordaje del objeto de estudio aquí presente, conduce al autor a formular la siguiente pregunta de investigación: ¿Es la transdisciplinariedad una práctica social que nos ayudaría a una mejor comprensión mutua? ¿Se puede tratar de reflexionar a través de diálogos transdisciplinarios con los andamiajes tradicionales o necesitamos nuevos andamiajes? ¿Podría el diálogo transdisciplinario aportar algo para que las personas nos volvamos a sentir parte de algo más grande? “La diversidad de lo transdisciplinario, articula una lógica de la con-vivencia respetuosa y armónica que reúne lo diferente, y que incluso, torna coherente las posibles contradicciones que expresan los objetos vivos” (Pozzoli, 2007). “Es fundamental plantear una mirada alternativa sobre la realidad a través de

aproximaciones a perspectivas críticas y de articulación de tradiciones disciplinarias, para romper los arbitrarios límites disciplinarios” (Galafassi, 2011).

Si lo visualizamos desde la óptica precedente, existe la necesidad de usar una metodología que se desmarque del reduccionismo o fragmentación que se ha caído, tanto desde el método positivista de las ciencias naturales, como en la hermenéutica cerrada de las ciencias sociales. “En efecto, el mundo en que hoy vivimos se caracteriza por sus interconexiones a un nivel global en el que los fenómenos físicos, biológicos, psicológicos, sociales y ambientales...; pero esto no nos lo pueden ofrecer las concepciones reduccionistas del mundo ni las diferentes disciplinas aisladamente” (Martínez Miguélez, 2012). “La transdisciplinariedad sería un conocimiento superior emergente, fruto de un movimiento dialéctico de retro- y pro-alimentación del pensamiento, que nos permite cruzar los linderos de diferentes áreas del conocimiento disciplinar y crear imágenes de la realidad más completas, más integradas y, por consiguiente, también más verdaderas” (Martínez Miguélez, Ob. cit).

Articulando el discurso con el interés del estudio, destaco que el aporte más significativo del pensamiento transdisciplinario a la gestión compleja y por ende a la praxis gerencial latinoamericana, es recobrar la visión de totalidad de los fenómenos, vieja aspiración de las ciencias sociales, en contraposición a la segmentación disciplinaria imperante desde Descartes. En este sentido, es pertinente lo que algunos autores han calificado como “desaprender” (Contreras, 2005). Corresponde en los momentos actuales a salirse de los moldes disciplinarios, con su selección de dimensiones temáticas y metodologías especializadas, y asumir el desafío de recorrer caminos inéditos, de desaprender viejos paradigmas y prácticas, y emprender nuevos aprendizajes transformacionales.

Con el pensamiento transdisciplinar irrumpen posturas epistemológicas consideradas emergentes, fusiones metódicas y diálogo de saberes propicios para enfrentar la multidimensionalidad de la realidad. La visión de totalidad es a su vez transdisciplinaria, sistémica y compleja, como los fenómenos que se pretenden interpretar y cambiar. En esta búsqueda coinciden Morin, 2005; Capra, 2010; Martínez, 2012; Ugas, 2012., entre otros.

Las diferentes disciplinas asociadas a la gestión compleja tendrán mayor inteligibilidad si aceptan una racionalidad múltiple, respetuosa de los diversos tipos de pensamiento, de la estética y la armonía, sin pretender establecer fronteras ni excluir con metodologías altamente especializadas. El pensamiento transdisciplinario resulta así un

conocimiento emergente que permite cruzar diferentes linderos del conocimiento disciplinar y crear imágenes de la realidad más complejas (Martínez, 2009). Al irrumpir los límites de las disciplinas, se introduce una gran potencialidad: la integración de los métodos, el uso de metodologías transversales, la tecnometodología integrada, la creación de narrativas inclusivas, menos especializadas, más generales y de uso común.

Complejidad y praxis gerencial

En las últimas décadas “la complejidad” ha impactado tanto a la vida humana como a las diversas formas de interpretarla: las ciencias naturales y sociales, la filosofía, el arte, la literatura, o cualquier otro saber social. La vida en el mundo actual con sus interdependencias de todo tipo, sus interrelaciones, su comunicación mediática instantánea, sus redes masivas, su proceso globalizador en medio de una incertidumbre creciente y de conflictos sin fronteras nacionales, representa un desafío del cual no escapamos en ningún ámbito de nuestro acontecer, bien sea en la cotidianidad privada o en el ámbito público. Ante este desafío muchos pensadores han introducido nuevas y novedosas interrogantes epistemológicas, teóricas, conceptuales y prácticas que van conformando cosmovisiones complejas y confluyen en una búsqueda de mejores formas de convivencia democrática. Entre ellos, los ya mencionados (Capra, 2010; Prigogine, 1993; Maturana, 2015; Morin, 2009; Echeverría, 2007b; Nussbaum, 2005; Martínez 2012).

Si la complejidad es un atributo del mundo, el pensamiento complejo es la capacidad de observar e interpretar las interconexiones de lo real. Es una cualidad reflexiva que irrumpe para integrar las disciplinas y los distintos saberes en una epistemología que reconoce el error y lo inacabado del conocimiento. El pensamiento complejo, parafraseando a Morin, se asume como si fuera un punto de un holograma, llevamos en el seno de nuestra singularidad, no solamente toda la humanidad, toda la vida, sino también casi todo el cosmos, incluyendo su misterio que yace sin duda en el fondo de la naturaleza humana.

Este pensamiento complejo, con sus categorías de pensamiento, la transdisciplinariedad y la complementariedad paradigmática no son únicamente postulados epistemológicos o categorías del conocimiento humano, sino que son formas de ver e interpretar la realidad en la era de la posmodernidad y de la hipertecnologización de la relación e interacción, cuya mediación social es la comunicación estratégica dentro de la organización disciplinaria del saber de la complejidad de lo real. Desde la óptica de la investigación, estos tres elementos propician la configuración de la tecnometodología

integrada en la praxis gerencial, viabilizando la generación del conocimiento transdisciplinar que se devela producto de la combinación tecnoprocesual de estos enfoques con la tecnología digital, los procesos y métodos organizacionales.

Morín critica el manejo de los procesos organizacionales con esquemas tradicionales que define como “burocráticos” y los considera como una patología administrativa por el exceso de centralización, de jerarquización y de formalización de procedimientos que privan de toda iniciativa y de todo sentido de responsabilidad a quienes no pueden sino obedecer, mientras que un exceso de especialización aísla a cada agente en su compartimento y en su conducta, sin incitarlo a ejercitar su inteligencia y, agrega, la especialización fragmenta los problemas, de manera que los responsables de un compartimento no se sienten responsables del conjunto.

El pensamiento complejo se afirma como un método o estrategia de conocimiento transdisciplinar para captar la complejidad de lo real, erguiéndose como un factor clave para la consecución de los objetivos de esta indagación. La pretensión transdisciplinaria del pensamiento complejo se orienta a construir una ecología de los saberes que permita ‘religar’ los conocimientos dispersos en disciplinas hiperespecializadas para comprender la complejidad humana en sus interrelaciones con la physis y la biología (Morin, 1999). Se considera pertinente acotar que de cualquier fenómeno por imperceptible que parezca, se puede develar un conocimiento transdisciplinar. De hecho, nosotros modificamos la realidad con el simple hecho de interactuar con ella.

Edgar Morin argumenta su posición diferenciando la “complejidad restringida”, relativa a las ciencias de la complejidad, de la “complejidad general” desarrollada en su obra sobre el pensamiento complejo (Morin, 2007). La primera constituye una aproximación científica al estudio de los sistemas complejos; su novedad es de orden metodológico y técnico y no implica, necesariamente, una renovación epistemológica. La praxis gerencial latinoamericana, caracterizada por enmarcarse en una complejidad restringida, situación que limita considerablemente la posibilidad de contextualizar este proceso en el marco cambiante y transformador que tipifica el contexto organizacional actual. Esta particularidad situacional que viven estas organizaciones, debe cambiar, evolucionar, repensar, reflexionar, resignificarse, no hacerlo solo conduciría al fracaso a estas organizaciones.

En cada sujeto, la acción reflexiva conlleva una paradoja clave: el operador del conocimiento (observador) debe convertirse al mismo tiempo en objeto del conocimiento. Desde un punto de vista epistemológico, el pensamiento complejo es un “paradigma

emergente”, según la caracterización de Martínez (2012), que irrumpe el conocimiento disciplinar y cuyos principales aportes son:

- I. La integración del sujeto y el objeto del conocimiento. El gerente en tanto sujeto cognoscente y actor social forma parte indisoluble del fenómeno, situación o sistema donde actúa, como bien señaló Matus (1992). Igualmente resulta pertinente el concepto de claro como aquel lugar a partir del cual un ser humano se constituye en observador (Echeverría, 2007; López y García, 2011; Renaud, 2013). Visualizado específicamente desde las reflexiones de Edgar Morín (2008), este paradigma nos presenta una visión emergente sobre como estudiar el fenómeno, asumiendo su complejidad, irrumpiendo como un marco orientador en estas organizaciones, facilitando su comprensión.
- II. El reconocimiento de la incertidumbre y lo inesperado en los fenómenos complejos. El azar, las derivas y las bifurcaciones están presentes en el contexto de las decisiones y las acciones sociales y gerenciales. Una vez que ocurre una acción genera reacciones, ocurren eventos inesperados, cambian las relaciones entre los actores, los patrones, las reglas implícitas o explícitas que los rigen. En este sentido, la acción es una apuesta; sus resultados no son totalmente predecibles (López y García, 2011).

El principio de complementariedad como factor clave

El principio de complementariedad es un concepto filosófico introducido por el físico danés Niels Bohr en referencia al principio de incertidumbre de Werner Heisenberg, basado en debemos tener en cuenta tanto lo que observamos, cómo lo que no. Vinculando este enfoque al estudio de la reconfiguración del costo en la industria del colchón, equivale a considerar en su composición tanto los elementos tangibles como los intangibles. Con ayuda del principio de complementariedad, se establece la equivalencia de dos clases de conceptos que describen las situaciones contradictorias, para efectos de la investigación activos tangibles e intangibles. Este concepto es el resultado de combinar los principios clásicos de economía de división del trabajo y ventaja comparativa.

La complementariedad se puede concebir como la Incapacidad humana de agotar la realidad con una sola perspectiva, enfoque, con un solo intento de captarla. Implica que cada actor de la cooperación concentre su intervención en los ámbitos en los que más valor añadido puede aportar, en relación con lo que hacen los demás. Funciona cuando cada persona que participa en el proceso, domina un área específica dentro del

mismo, dicho de otra forma, es especialista en un área concreta dentro de la estrategia que se quiere ejecutar. Visualizada la praxis gerencial, desde la óptica de la complementariedad, simboliza la necesidad de los dos conceptos, verdades profundas y verdades triviales, articulados en la resignificación de la teoría y praxis gerencial, uno como complemento del otro con mayor prevalescencia, para explicar y concebir determinadas realidades.

Subraya la multidimensionalidad de los fenómenos y la necesidad de incorporar miradas complementarias desde distintas disciplinas y saberes a la comprensión y explicación de los fenómenos. “La filosofía, la historia, la poesía y el arte pueden ser entendidas como modos diferentes y complementarios de descripción de la misma realidad, cada uno de ellos con su aporte propio, único e insustituible” (Martínez, 2012:88).

Para lograr una adecuada colaboración en la integración del conocimiento, se requiere no solo la asociación temporal e integrada de disciplinas, profesionales, escenarios y actores que nos permitan enfrentar el problema de investigación, sino también una integración permanente de concepciones filosóficas y técnicas, que generen propuestas paradigmáticas amplias, que involucren métodos, conocimientos y actitudes inmersas en una matriz cultural predominante, muy prospectivista, con ambiciones que vayan más allá de lo ya conseguido (Vásquez, 2018). Esto, como preámbulo, nos permite corroborar lo expresado por Ernesto E. Hashimoto y Sarita Saavedra Grández (2014): La complementariedad no es solo autodesarrollo, sino implica el desarrollo de los otros y con los otros, y desde esa perspectiva la complementariedad es positiva. En cierta medida, es una perspectiva “natural” con la que la persona debe visionar y estudiar una realidad.

La producción de conocimiento, tal como demanda el interés de la investigación, desde la visión de la complementariedad metodológica es posible a través de la práctica multimétodo, un ejercicio investigativo que alude al uso de diversos métodos y procedimientos conocido también en la literatura especializada como enfoque múltiple, diseño mixto, integrado o multimodal. En torno a los elementos que intervienen en la toma de decisiones para la aplicación de la estrategia

Materiales y métodos

De acuerdo con las consideraciones y enunciados precedentes, efectúo un trabajo de investigación desde hace dos años, encauzado a la indagación sobre la

tecnometodología integrada y el conocimiento transdisciplinar en las organizaciones. Este artículo está configurado desde un enfoque hermenéutico-dialéctico, que reviste una revisión de tema que corresponde a una investigación de enfoque cualitativo, de tipo documental, contrastante de los textos esgrimidos y experiencia del autor. Este diseño metodológico, obedece a una perspectiva epistemológica de complementariedad y diálogo entre paradigmas, enfoques y métodos. Busco con ello, ostentar esa libertad, autonomía, como sujeto investigador, para direccionar la búsqueda del conocimiento transdisciplinar, de acuerdo con el estilo de pensamiento que más se ajuste al interés de la investigación. Este estudio invita a construir una resignificación portadora de nuevos sentidos, ante todo transdisciplinares, que recogen desde esta perspectiva epistemológica, la comprensión contextualizada de las disciplinas y encaucen la generación de conocimiento de una manera más integrada, e interconectada con la realidad y la vida misma, donde se posibilite la solidaridad, la multiplicidad de concepciones y creencias, que permitan develar la teoría y praxis gerencial que demandan las organizaciones latinoamericanas.

El paradigma hermenéutico-dialéctico, consiste en un método de análisis, surge como una propuesta de Jürgen Habermas en su diálogo con Gadamer, a fin de mostrarle que la universalidad de la hermenéutica está en la razón, cuando el sujeto es capaz de hacer una crítica a la tradición y la autoridad con vistas de transformar la realidad. Habermas demuestra, en forma convincente, que el proceso de nuestro conocer es hermenéutico-dialéctico.

La hermenéutica aparece de manera explícita, pero en forma implícita está presente durante todo el desarrollo de la investigación: en la selección del enfoque y aspectos metodológicos, en la recolección de los datos, y en el análisis de dichos datos; todos estos pasos implican actividades eminentemente interpretativas (Martínez, 2006) Así nos encontramos toda una serie de metodologías y herramientas que apuntan hacia la exploración del sendero interno de lo subjetivo y lo intersubjetivo, que no deja de ser parte de la realidad aunque necesite de diferentes criterios de validez para ser refutado y contrastado.

Resultados preliminares

Los resultados preliminares alcanzados, orientan la necesidad de reflexionar y repensar el conocimiento sobre la teoría y praxis gerencial en Latinoamérica, cavilando sobre como la gerencia se comporta ante la incertidumbre, en un contexto que exige y favorece la formulación de disquisiciones, sobre otras maneras de comprender su labor,

ante las emergentes y complejas cosmovisiones que tipifican el contexto organizacional actual.

Es necesario contextualizar la estrategia corporativa de las organizaciones latinoamericanas, toda vez que, esta direcciona los objetivos estratégicos del negocio, la presupuestación estratégica para alcanzar estos objetivos y los compromisos que son adquiridos por todos los actores clave para la eficiente ejecución de todo este proceso.

Ahora bien, es menester destacar que la humanidad transita hoy por una realidad enmarcada en el indetenible avance de la era digital, lo que devela la incorporación activa de todo este aparataje tecnológico a través de la estrategia digital, plataformas y tecnologías novedosas que están transformando los comportamientos y las necesidades de los clientes y usuarios de servicios, quienes demandan productos novedosos y respuestas en tiempos considerablemente más expeditos. Parafraseando a Lorenzo (2017), se pueden apreciar tecnologías y plataformas que están alterando las industrias y las cadenas de valor de manera disruptiva. La base de la estrategia digital es comprender que no solo significa más modelos de negocio, modelos operativos, productos. La estrategia digital tiene que llegar a convertirse en la esencia de la estrategia corporativa de cualquier empresa.

Esta estrategia digital, está tipificada por la edificación de la estrategia corporativa del negocio, los procesos organizacionales y el talento emergente, tutelados por la influencia de las nuevas tecnologías y plataformas digitales, ha venido configurando un enfoque tecnoprocesual que viabiliza la emergencia de una tecnometodología integrada, tendente a generar transformaciones importantes y trascendentes, así como también conocimiento transdisciplinar en la praxis gerencial en las organizaciones de América Latina.

Debe quedar claro que todo aporte transformador choca con las estructuras establecidas previamente. En este caso tratar de introducir esta experiencia de construcción participativa y dialogada del conocimiento en una estructura pensada desde el paradigma positivista es contradictorio. No pretendamos obtener conocimiento novedoso desde criterios retrógrados. Hoy tenemos y podemos construir, buscar conocimiento transdisciplinar que en diálogo con el pensamiento complejo nos permitan una nueva comprensión de la realidad que somos y nos constituye, y que nos posibilite una nueva manera de habitar la tierra en la era planetaria. Y para ello no podemos comenzar de cero.

Estos condicionantes proponen maneras de conocer de orden integrativo, pues las aristas de la realidad presentan una multidimensionalidad y multireferencialidad que requiere un paradigma direccionador del pensamiento y el hacer, tal como el propuesto por Balza (ob. cit.) y Villegas (ob. cit.); por ende, se propone reflexionar sobre la oportunidad de direccionarse por un enfoque integrador, fundado en la complejidad de lo real, lo transdisciplinar y un ordenamiento ético del ser al relacionarse desde la dialógica con sus semejantes, la naturaleza y el todo social, lo cual convoca una adscripción a un enfoque que no soslaye sino que incluya la diversidad, la flexibilidad metódica y una visión integral, sistémica.

Es así como, repensar realidades gerenciales más cónsonas con estilos emergentes que resinifiquen la gerencia y la especulen desde un compromiso integrador, cuya relevancia social propicie vías para recrear un sentido ético y estético de la vida, convoca pensarse a sí mismo inmerso en un mundo.

Reflexiones finales

El arte de concluir una investigación es siempre inconcluso, un umbral donde se originan nuevas preguntas. Está expuesto a los errores del conocimiento derivados de las limitaciones de las percepciones y la subjetividad personal, de las teorías y paradigmas que nos sirven de marcos de referencia. Es el arte de presentar el hilo argumentativo y los aportes de la investigación.

Destaco, en primer lugar, del bien común y la belleza. El aporte primordial de la gestión compleja es un aporte cívico; frente a la complejidad de los problemas contemporáneos a nivel nacional y mundial, la democracia y ciudadanía planetaria son un imperativo ético. Mi voz se suma a las voces de Morin, 2009b; Bauman, 2007; Nussbaum, 2005; Sen, 2006; Ordine, 2013; Maturana, 2015; Capra, 2010; Zambrano, 2004; Paz, 2003; Cadenas, 2000; Montejo, 2007; Rojas Guardia 2013; Caldera, 2009; Mèlich, 2003, entre muchos otros, en un intento de cultivar la humanidad.

Aprender a pensar es un camino incesante, lo dijo Heidegger (2005). El gran mal de nuestro tiempo es que no pensamos. ¿Por dónde comenzar? ¿Por la búsqueda de la rentabilidad y la eficiencia de las organizaciones? o ¿por una mirada compleja de la totalidad? Hacerlo de manera ontológica, transdisciplinaria, sistémica, compleja y estratégica es el reto que asume la gestión compleja.

Debo seguir indagando, profundizando, para poder responder preguntas medulares como las que enuncio a continuación: ¿Cómo propiciar en la praxis gerencial estos modos de pensar?, ¿cómo situarlos frente a la complejidad creciente del contexto?, ¿cómo sopesar las consecuencias de las decisiones? Propongo cultivar pensamientos multidimensionales, contextualizados, evolutivos, son maneras de introducirse de forma auto reflexiva a las decisiones en cuestión y a los campos de conocimiento en consideración.

Estamos obligados a resignificar y redefinir las estrategias a ser implementadas de manera continua, si queremos sentar un basamento sólido, estable y sostenible, que viabilice la contextualización con los distintos escenarios que se deben afrontar



SISTEMA ECONÓMICO
LATINOAMERICANO
Y DEL CARIBE

GERENCIA Y TRANSCOMPLEJIDAD

LA REINVENCIÓN DE LA GERENCIA DEL SECTOR PÚBLICO BAJO UN ENFOQUE DEL PENSAMIENTO GERENCIAL TRANSCOMPLEJO

Carmen Maza Ramos

Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC)

cmaza0139@gmail.com

ORCID: 0000-0001 8080 2035

RESUMEN

La dinámica actual del entorno cada vez más cambiante, hace que las organizaciones del sector público se encuentren ante un gran desafío, cuya sostenibilidad conduce hacia un nuevo sentido de la gerencia venezolana. La afirmación anterior, parte del pensamiento gerencial y transcomplejo, dirigida a comprender los diferentes arquetipos e imaginarios que han permanecido en el contexto organizacional, el propósito de la presente investigación está orientado a desarrollar un constructo teórico integrador. La realidad objeto de estudio, se refiere al precipitado cambio en el entorno del sector público, encontrándose ante un gran desafío, cuya sostenibilidad conduce hacia un nuevo sentido de la gerencia venezolana, este transitar de la gerencia, está articulada a los procesos de innovación, partiendo del modelo de gestión imperante en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). La investigación se realizó desde el enfoque cualitativo, el diseño de la investigación está enmarcado en el paradigma interpretativo. La unidad de análisis fue a través de una muestra de los directores/gerentes del sector público, para el procesamiento, recopilación y análisis de datos, se utilizó la entrevista profunda semi estructurada, mediante una guía de preguntas, cuyo análisis generó la unidad hermenéutica del programa Atlas Ti, de la cual surgieron 9 categorías centrales. El resultado de la investigación está orientado hacia las categorías centrales que fueron las bases para los supuestos/constructos, que están representado por las categorías orientadoras, contexto, orientaciones y los fundamentos. como reflexión, la actualidad del contexto global se encuentra altamente perturbado, por los entornos cambiantes tanto interno como externo de las organizaciones, en donde la dinámica organizacional se convierte en sistemas adaptativos complejos, y existe una inquietud por los diferentes desafíos de la gerencia venezolana donde se deriva a un nuevo sentido de la gerencia.

Descriptor: reinvencción, paradigma, pensamiento gerencial, transcomplejidad

THE REINVENTION OF PUBLIC SECTOR MANAGEMENT UNDER A TRANSCOMPLEX MANAGEMENT THINKING APPROACH

ABSTRACT

The current dynamics of the increasingly changing environment mean that public sector organizations are faced with a great challenge, the sustainability of which leads to a new sense of Venezuelan management. The previous statement is based on managerial and transcomplex thinking, aimed at understanding the different archetypes and imaginaries that have remained in the organizational context. The purpose of this research is aimed at developing an integrative theoretical construct. The reality under study refers to the hasty change in the public sector environment, facing a great challenge, whose sustainability leads towards a new sense of Venezuelan management, this transition of management, which is articulated with innovation processes. based on the management model prevailing in the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (CRBV). The research was carried out from a qualitative approach, the research design is framed in the interpretive paradigm. The unit of analysis was through a sample of directors/managers of the public sector, for the processing, collection and analysis of data, the semi-structured in-depth interview was used, through a guide of questions, the hermeneutic unit of the program was used. AtlasTi, from which 9 core categories emerged. The result of the research is oriented towards the central categories that were the bases for the assumptions/constructs, which are presented by the guiding categories, context, orientations and the foundations.as a reflection, the current global context is highly disturbed by the changing internal and external environments of organizations, where organizational dynamics become complex adaptive systems, and there is concern about the different challenges of Venezuelan management where It leads to a new sense of management.

Descriptors: reinvention, paradigm, managerial thinking, transcomplexity

Introducción

La dinámica actual del entorno cada vez más cambiante, hace que las organizaciones en este caso las del sector público, se encuentren ante un gran desafío, referido a la necesidad de resignificar a la gerencia venezolana, partiendo del pensamiento gerencial y transcomplejo dirigido a comprender los diferentes arquetipos e imaginarios que han permanecido en el contexto organizacional, por lo tanto es preciso que tanto los objetivos, las estrategias y formas de trabajo, se adapten al entorno que se vive para garantizar la sostenibilidad de una organización.

La investigación se realizó desde el enfoque cualitativo, está enmarcado en el paradigma interpretativo, que es el nuevo enfoque que nos permite interpretar y concebir la realidad, así mismo el mismo se encuentra articulado con el nuevo sentido de la gerencia venezolana, en el devenir de los acontecimientos, cifrados como el rompimiento de los paradigmas, se perfila un nuevo concepto que es el modo de pensar para abordar las realidades.

Desde la mirada del investigador existen grandes desafíos, como es el del enfrentamiento de los problemas científicos y de los nuevos retos teóricos y metodológicos que aparecen en el desarrollo de las investigaciones, la idea es romper con la ortodoxia funcionalista positivista para llegar y resolver el problema planteado. al mismo tiempo la epistemología de las ciencias gerenciales, se encuentra sumergida en un proceso de construcción permanente y progresiva, que responde a las condiciones propias de la era trasmoderna,

Expreso por otra parte, la realidad ha cambiado con nuevos pensamientos de abordaje y de valoración, en donde se incluyen una serie de disciplinas y sus métodos de investigación, en esta cosmovisión surge el enfoque transcomplejo, el cual es concebido como un sistema *complexus*, donde se refleja un entramado relacional por la gerencia, el conocimiento y las personas, con la idea de Morin (2005), al considerar la complejidad como arquetipo científico, que supera la fragmentación.

Este arquetipo científico, involucra una nueva manera de pensar y hacer las cosas, la cual va más allá de la frontera de la ciencia, por lo que deviene que las organizaciones presentan algunos comportamientos complejos de forma análoga a los sistemas adaptativos, esta aserción, denota que dentro del pensamiento complejo se posesiona la complejidad como un modo de pensar, para poder sentir la vida a plenitud. Asimismo,

pretende revelar el significado de las cosas, mediante la articulación sistemática de las estructuras de significado subjetivo,

El análisis precedente indica las maneras de actuar de los individuos, es decir que la objetividad de las cosas se logra por acuerdos intersubjetivos y bajo el supuesto que lo subjetivo además de ser fuente de conocimiento, es presupuesto metodológico y objeto de la ciencia, el contexto trans-epistémico gerencial, con un transitar hacia lo transcomplejo, representa un escenario contextualizado en nuevos paradigmas, caracterizados por entornos cambiantes con procesos de cambios acelerados que no hay tiempo de actuar.

Estos entornos cambiantes empezaron a tipificarse desde el año 1980, cuya tipología visibilizan la aguda situación de las organizaciones, lo que genera una serie de factores adversos para cultivar beneficios y o bienestar a las organizaciones y por ende a las gerencias. sobre este punto, existen diversos criterios como el de Renaud, C. (2017). Es decir, a partir de la realidad actual es necesario la aceptación de modos de pensamiento múltiples, integrados a las dimensiones filosóficas que orienten la forma de gestionar la complejidad.

En efecto, el origen del pensamiento transcomplejo surge de la complementariedad, complejidad y la transdisciplinariedad, posturas que a su vez se han generado como consecuencia del conjunto de teorías y descubrimientos que trataron de explicar la complejidad de la realidad biológica, física, humana y social, que ya no eran suficientemente comprendidas por el agotamiento del modelo científico clásico. La idea es abordar la transcomplejidad, como un enfoque emergente e integrador para la producción del conocimiento complejo y transdisciplinario.

Se quiere significar que, en el área de las ciencias gerenciales y como señala Renaud C. (op.cit.) “se propugna la adopción de desarrollar competencias, capacidades asociadas, introducir prácticas organizacionales generadoras de capacidades para el cambio, cultivar los modos de pensamiento usando situaciones de aprendizaje de carácter reflexivo”. (p.71), igualmente con el abordaje de la transcomplejidad como un enfoque emergente e integrador se propugna la adopción de una posición investigativa abierta, de lo cualitativo y lo dialéctico.

Enfoque que se complementa en una relación sinérgica que configura una matriz epistémica multidimensional con base en los principios de complementariedad, sinergia, integralidad y reflexividad, en consecuencia, una práctica cambiante, que se construye

en el hacer, con rigurosidad, tolerancia y trabajo en equipo. Asimismo, esta postura epistémica parte de considerar la emergencia de época para asumir cosmovisiones investigativas y coherentes con el trasfondo transdisciplinario y complejo del entramado socio-gerencial.

Esta postura epistémica, hace que la investigación de respuestas en aras de contribuir a las situaciones que emerjan en este campo del saber, bajo los criterios de sostenibilidad y sustentabilidad socio-ambiental, en consecuencia, el mundo como un todo ha evolucionado, la cuarta revolución ha cambiado la perspectiva e incluso la forma de hacer las cosas, ello se ha complementado con la entrada de la quinta revolución industrial cuyo foco está orientado a una nueva revolución tecnológica, se trata de que la inteligencia artificial una las máquinas y humanos.

Elías, N. (1970), entre las aportaciones de este autor se encuentran, “La transformación del ser humano civilizado sobre el ser natural en función de un modelo conceptual ideal, se realiza en función de acciones coercitivas internas y externas” (p.352), de lo que se deduce, que los individuos dependen uno de otros de manera recíproca y lo que ayuda a aportar la comprensión de la sociedad humana, la interrelación es evidente ya que coadyuva a la integración de otros paradigmas.

Se realiza un abordaje teórico para reflexionar sobre la adopción de la epistemología crítica, en la construcción del pensamiento gerencial emergente y en respuesta a los retos que presenta la era transmoderna, considerando las dimensiones a través de las cuales este pensamiento se manifiesta: epistemológica, axiológica, estratégica y tecnológica, destacando la epistemología crítica transformadora, como el medio más idóneo para generar conocimientos gerenciales con impacto sobre los diseños y rediseños organizacionales.

El propósito de la investigación está orientado a comprender mediante los constructos, los conceptos y las tendencias a favor del pensamiento gerencial transcomplejo vigente en el contexto de una nueva realidad, el problema objeto de estudio, se refiere al precipitado cambio en el entorno del sector público, encontrándose ante un gran desafío, cuya sostenibilidad conduce hacia un nuevo sentido de la gerencia venezolana, este transitar de la gerencia, esta articulado a los procesos de innovación.

Por consiguiente, se parte del modelo de gestión imperante en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV 2000). A partir de esta perspectiva ha surgido una nueva cosmovisión de la investigación, la transcomplejidad o el enfoque

integrador transcomplejo. al analizar dicho enfoque, el mismo implica una nueva manera de ver y una diferente racionalidad, es decir una razón dialógica, que conlleva a la complementariedad permitiendo la construcción del conocimiento desde diferentes ángulos, la afirmación anterior, se orienta hacia una visión emergente.

En esta visión de la investigación de las ciencias gerenciales, las apreciaciones están inmersa en las características que presenta la transmodernidad, que exige a las organizaciones privadas y públicas nuevas maneras de concebir el mundo, como construcciones subjetivas e intangibles, que se expresan a través de un lenguaje simbólico, de significados y significantes, haciendo imperiosa la necesidad de avanzar hacia la búsqueda de un enfoque epistemológico.

Dentro de esta perspectiva, el sustento a la emergencia de construcciones interpretativas sobre el fenómeno gerencial. Es por ello que el enfoque de la investigación está dirigido al enfoque interpretativo, documental y de campo en el marco de la metodología cualitativa, visto de esta forma, esta investigación busca resignificar la teoría y praxis de la gerencia venezolana, orientada a la innovación en el sector público venezolano, lo cual esta articulada con el contexto y el desarrollo organizacional.

El contexto actual de las organizaciones (públicas y privadas), están caracterizadas por ser un entorno cambiante donde predomina el caos, la incertidumbre y la complejidad, en este sentido, esta nueva dinámica organizacional se caracteriza por el desarrollo del liderazgo y el trabajo en equipo, han permitido una serie de tendencias gerenciales, en donde los gerentes deben abordar las diferentes realidades. Camacaro, P. (2010) en el caso del sector público, el cambio de perspectiva ha influido en la eficiencia y eficacia de la organización y de un fenómeno crítico que es la sostenibilidad de la misma.

Evidentemente, la innovación es una práctica fundamental para que las organizaciones del sector público generen valor para la ciudadanía, consiguiendo esto mejorar la legitimidad democrática, desde una mirada política. La reflexión se enmarca en los enfoques teóricos de la teoría de sistemas, la gobernanza y de la nueva gestión pública, como nuevos paradigmas para la administración de las organizaciones públicas.

La realidad objeto de estudio.

La realidad actual de las organizaciones está conceptualizada desde la globalización, la disrupción de la tecnología y recientemente la pandemia del COVID-19,

que modificó la dinámica y la forma del trabajo. Cabe considerar, que el análisis de la gerencia venezolana está dirigido a comprender los diferentes arquetipos e imaginarios que han permanecido en el contexto organizacional, desde el mismo momento en que emergió la gerencia, que es derivado de los diferentes modelos conceptuales importados, debido al impacto de las exigencias.

De hecho estos modelos gerenciales extranjeros, mermo la capacidad innovadora y creatividad de los gerentes venezolanos que venían acumulando durante sus respectivas experiencias, en este sentido, Romero J (2007), identifico elementos del nuevo enfoque “un nuevo pensamiento gerencial el cual freno la posibilidad de desarrollar conocimientos autónomos con sentido de trascendencia, este pensamiento gerencial exigía la contextualizan de los modelos teóricos, ya que se requería determinar la pertinencia para el entorno organizacional venezolano. (p. 60).

En efecto esta realidad ha permeado a la gerencia pública y privada. Al mismo tiempo, esta internacionalización se ha extrapolado en gran medida a los valores humanos propio de la identidad cultural de la sociedad, partiendo de allí, en la actualidad la gerencia venezolana, tiene como desafío de la administración estatal, indagar un nuevo significado de la gerencia para favorecer cambios palpables, por lo tanto, el nuevo sistema institucional debería estar en función del proyecto país, impulsado por el Expresidente Hugo Chávez (QEPD).

En este sentido, el modelo de gestión debe partir, como se dijo anteriormente, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV-2000), conjuntamente con un sinnúmero de leyes, decretos y ordenanzas municipales, que apuntan hacia la construcción del “Socialismo del Siglo XXI”.

En este transitar del gobierno hacia ese objetivo, se van produciendo una serie de decisiones que han transformado los entornos, aunados a la tipología de entornos cambiantes y visibilizados desde el año 1980.

Esta situación hace que el gerente público, se encuentre conferido en una condición de decisor normativo-regular, por la profundización del enfoque weberiano, condición que coloca al gerente público en una dialéctica, por una parte está la burocracia y por la otra la alineación del talento humano institucional, donde conviven paradigmas capitalistas y socialistas, los gerentes públicos (principalmente) se han visto obligados desde 1999, a adaptarse paulatinamente a las exigencias de un conjunto de normas que condicionan y limitan la capacidad de maniobra en el campo de la gerencia.

Dentro de este orden de ideas de los argumentos presentados anteriormente se formulan las interrogantes de la investigación:

- ¿qué está demandando el contexto en las organizaciones antes los desafíos de la realidad actual?
- ¿Cuál es la estructura de los elementos que permiten resignificar la teoría y praxis gerencial en la realidad actual?
- ¿En qué medida la reinención gerencial agrega valor a las organizaciones públicas?
- ¿Es el nuevo sentido de la gerencia la que generaría cambio en el quehacer diario, a partir de la innovación?

Partiendo de las interrogantes, se generaron los siguientes objetivos:

Objetivo General

Comprender los significados que subyacen en la resignificación de la teoría y praxis de la gerencia pública.

Objetivos Específicos

- Examinar los significados y tendencias que otorgan los expertos, sobre la resignificación gerencial a partir de la reinención.
- Identificar el carácter transcomplejo de las organizaciones y sus interrelaciones.
- Indagar sobre las organizaciones públicas a partir del pensamiento gerencial emergente

Fundamentación Teórica Conceptual

En atención al contexto abordado, es pertinente definir ¿qué es la resignificación?, al examinar el término de la resignificación, desde la perspectiva de la relación sujetos/objetos y contextos, que permitan acercarse a las formas de una realidad cada vez más compleja y que plantee la necesidad de establecer un conjunto de concepciones más abiertas de reflexión y comprensión, de aquello que se formula como problema de investigación. Partiendo de esta aseveración, la resignificación se conceptualiza como un proceso de reconstrucción que da importancia nuevamente a algo.

Resignificar tiene como fin mejorar la realidad de una manera diferente a la forma como inicialmente había sido pensado. De acuerdo a la interpretación del término resignificación, el mismo corresponde a la reinterpretación de algo, ya sea este un tema o una actividad en favor de su conservación y permanencia funcional. Concluyendo que la resignificación está signada con un cambio de viraje, debido a las megatendencias que traen consigo grandes desafíos con la cosmovisión desde la praxis gerencial.

Del mismo modo, la corriente filosófica de la Epistemología, la gerencia se encuentra caracterizada como ciencia, ya que permite la generación de teorías, enfoques y paradigmas, con altos niveles de innovación y creatividad, que crean soluciones ante los problemas gerenciales, soportados por la praxis gerencial como evidencia y sobre la naturaleza de la ciencia, así como la posibilidad de abordar los problemas para la construcción de los términos teóricos de la ciencia y la evolución de las teorías científicas, la cual se nutre del conjunto de conocimientos transdisciplinarios. Mujica, M. (2000).

Partiendo del hecho, que la resignificación teórica y práctica de la gerencia es un **conjunto de diferentes teorías y de principios que al integrarlos emerge un nuevo paradigma, en este sentido** las teorías que sustentan la investigación son:

Teoría de Gerencia:

Para considerar la gerencia es necesario transitar desde época más remotas con los filósofos griegos (Platón, Sócrates y Aristóteles), en cuyo período surgieron ideas y pensamientos que dieron origen a conceptos y teorías que involucran la administración científica desde un enfoque filosófico, pasando por la época de la revolución industrial influenciada por Adam Smith, Frederick Taylor y Henry Fayol hasta llegar a los precursores de la gerencia moderna como Drucker, Senge, Toffler y otros, estos últimos considerados por las grandes contribuciones en el campo de la gerencia, de esta manera, la gerencia ha experimentado mutaciones importantes en los últimos años, dando lugar a los avances en la gerencia estratégica.

Asimismo, es importante destacar la gerencia pública en la época de los griegos con Platón en su libro la República y Aristóteles con el libro La Política, en apoyo a este punto, cabe mencionar el planteamiento de Falcón, M (2004), p.9 los cambios paradigmáticos en la manera de concebir a la gerencia en el sector público, la evolución de la gerencia se clasifica en dos periodos: el periodo clásico (1890 – 1950), este período incluye la gerencia sistemática, la gerencia administrativa, la gerencia científica, la

gerencia de relaciones humanas y burocrática, en cuanto al periodo contemporánea (1950-1999). incluye la gerencia cuantitativa, la conducta gerencial, la teoría de sistema, la calidad total y reingeniería.

Asimismo, llama la atención que también este período se encuentra influenciado por la burocracia, haciendo referencia a la Teoría de las organizaciones sociales y económicas de Max Weber, que muestra las formas como se conducen en las organizaciones del Estado.

Teoría general de los sistemas sociales

Se fundamenta de acuerdo a Luhmann (1998), en explicar que los sistemas se caracterizan por su enfoque transdisciplinar distinguiendo al sistema social como un sistema diferenciado en las sociedades modernas y el carácter autorreferencial o autopoietico de los mismos, visto de otra manera, efectivamente el mundo está compuesto por una serie de sistemas que perciben los acontecimientos de acuerdo a los entornos, de este modo nos encontramos con un comportamiento de acuerdo a los entornos cambiantes.

Comportamiento que prevalece en esta era, todos adoptados por la transmodernidad, asimismo se tiene la teoría general de sistemas, cuyo precursor fue Ludwig Von Bertalanffy, cuya teoría está dirigida a la interdisciplinariedad, ya que busca las diferentes disciplinas que se encuentran en los diferentes niveles de los sistemas, bajo esta perspectiva concibe la integración de las ciencias biológicas y las ciencias sociales, esta teoría es considerada una teoría de teorías.

Este fenómeno, está inmerso en el pensamiento complejo, sobre lo anterior Morin E. (2019), indica al respecto que es la forma de abordar la realidad y los problemas que reconoce la complejidad inherente a los sistemas y fenómenos, el pensamiento complejo implica reconocer la incertidumbre y la ambigüedad, así como aceptar que no existen soluciones simples o definitivas para los problemas complejos, expresa y promueva la transdisciplinariedad, que una realidad no puede ser abordada bajo una sola perspectiva porque se requiere un enfoque integrador.

Es el entorno del siglo XXI, donde la “gerencia” requiere comprender que emerge de una lógica organizacional, la misma trae consigo maneras diferentes de pensar y de hacer las cosas, redefinido por los fundamentos del pensamiento gerencial, cuyo enfoque es la transmodernidad, de aquí surge que las organizaciones y el cuerpo gerencial, están

atravesando un momento histórico sin precedente, referido al cambio y a la transformación profunda, que se orienta a la innovación con pensamiento gerencial emergente.

La causa del agotamiento en el modelo gerencial de Venezuela, se profundizó en la cultura, producto de la aplicación y puesta en práctica de modelos importados, así como hasta hace poco, la ausencia de una estrategia nacional en materia de innovación y tecnologías de información y comunicación, lo que ha impedido a organizaciones públicas y privadas, con o sin fines de lucro, avanzar en la producción y/o prestación de bienes y servicios en un mundo que cada vez se torna más abierto e interconectado y transcomplejo.

Significado e Importancia de la Administración Pública.

La administración Pública, más que una simple dependencia del gobierno es el motor que impulsa el funcionamiento del estado e implica al gobierno en acción, la concepción de la Administración Pública comprende la institucionalidad administrativa total del Estado, es decir desde la perspectiva analítica la Administración Pública, por un lado, es el poder del Estado materializado en fuerzas institucionales y por el otro lado el poder político – administrativo.

Teoría de la Administración Pública.

La definición de la Administración Pública ha sido descrita por Guerrero, O. (2019), “como caracterizada por atributos propiamente estatales, dicha administración, por principio, es una cualidad del Estado y sólo se puede explicar a partir del Estado” (p.37), esta aseveración es aplicable a cualquier organización de denominación que han estado en el devenir de la historia, en la Administración Pública, surgen los diferentes enfoques subsumidos en las organizaciones como tales.

Teoría de la Administración.

Esta teoría surge como consecuencia de las necesidades sociales de principios del siglo XX, sin embargo, sus bases se fueron gestando en un proceso lento que emergió en el momento en que el hombre necesitó la colaboración de otros, dentro de este enfoque dominante en las primeras décadas del siglo XX, convergen los trabajos de dos ingenieros pioneros en la administración, el estadounidense Frederick Winslow Taylor

(1856-1915) quien desarrolló la Teoría de la Administración Científica y el francés Henry Fayol (1841 - 1925), estos precursores que desarrollaron la llamada Teoría Clásica de la Administración, en donde podemos ubicar dentro del mismo el trabajo del sociólogo alemán Max Weber.

Este autor propugno la Teoría de la Burocracia, algo semejante ocurre con el enfoque de la Escuela de las Ciencias del Comportamiento: Mary Parker Follet y Chester Barnard, siguiendo la estructura fundamental de la Escuela Clásica, introducen nuevos elementos que son considerados como precursores de las teorías humanistas. Mary Parker Follet dirigió su enfoque de la administración hacia la conducta humana, planteó la necesidad mediante la conformación de equipos de alto rendimiento, en este mismo orden de ideas, la Teoría de las Relaciones Humanas se inspira en los trabajos de Hugo Munsterberg, fundador de la Psicología Industrial. Munsterberg.

Igualmente este autor propuso aplicar la Psicología a la industria apoyándose en la obra de Taylor, realizó varios aportes a la administración, entre ellos: estableció cómo podía obtenerse el mayor rendimiento a través de condiciones psicológicas adecuadas, incluyendo el impacto de la influencia social, combinando, además, ideas de la Administración Científica, esta teoría se cristaliza en los experimentos de la histórica experiencia de la planta, esta experiencia esta referida a Hawthorne (1924-1932) en la Western Electric Company, realizados por Elton Mayo la cual pone en entredicho la visión unidireccional del individuo. En la teoría científica del comportamiento.

Esta teoría está basada en las necesidades, cuyo precursor fue Abraham Maslow, consideró que las necesidades son un producto psicológico, instintivo, social y cultural, señaló que las necesidades humanas se estructuran en una jerarquía superior que incluye necesidades de ego y autorrealización, e inferiores que tienen que ver con la supervivencia, a lo largo de la historia de las ciencias administrativas, se encuentran otros autores con aportes valiosísimos, como es el caso del enfoque de Douglas Mc Gregor (1906-1964), quien identificó en su teoría dos grupos de supuestos básicos a los cuales denominó Teoría X y Teoría Y.

Lo transcomplejo.

El origen del pensamiento transcomplejo surge de la complementariedad, complejidad y la transdisciplinariedad, posturas que a su vez se han generado como consecuencia del conjunto de teorías y descubrimientos que trataron de explicar la complejidad de la realidad biológica, física, humana y social, que ya no eran

suficientemente comprendidas por el agotamiento del modelo científico clásico, la idea es romper con la ortodoxia funcionalista positivista para llegar y resolver el problema planteado, en esta nueva era surge una nueva cosmovisión de la investigación, que se denomina la transcomplejidad y específicamente el enfoque integrador transcomplejo.

Lo transmoderno.

La Transmodernidad es un concepto puesto en circulación por primera vez por la filósofa española Rosa María Rodríguez Magda en el 2011, expresa en primer lugar, la descripción de una sociedad globalizada, rizomática, tecnológica, gestada desde el primer mundo, enfrentada a sus otros, a la vez que los penetra y asume, y en segundo lugar, el esfuerzo por trascender esta clausura envolvente, hiperreal, relativista, la Transmodernidad es el paradigma para pensar el nuevo gran relato de la globalización, para adentrarse en esta contemporaneidad penetrada por todas las tendencias.

Pensamiento gerencial.

El nuevo enfoque transepistémico de la resignificación gerencial, permite el transitar hacia lo trascendental, el cual representa un fenómeno contextualizado en lo transcomplejo y transmoderno, permeando al pensamiento gerencial frente a los entornos cambiantes y el surgimiento de una gerencia emergente, orientada a la posibilidad de crear nuevos retos, emerge un nuevo pensamiento gerencial, que eleven la capacidad de acción de respuesta ante los nuevos momentos que se vive hoy en día y cabe reflexionar sobre desmontar para reconstruir la nueva gerencia, se intuye el desmontaje del enfoque weberiano, la linealidad en su estructura.

Ante esta situación ocurre el desmontaje de recetas o modismos heredados que no se articulan con la realidad actual, el nuevo pensamiento gerencial se concibe desde la perspectiva transcomplejo, y transmoderno, que implica la necesidad de integrar el conocimiento a los procesos generales actuales, ajustándose a las emergencias, que se presentan como consecuencias del transitar a lo “trans¹¹”, que involucra una serie de cambios, principalmente el tecnológico. El Enfoque configuracional da la orientación praxeológica, para develar los entornos cambiantes de las organizaciones, se crean perspectivas gerenciales teóricas, para la generación de conocimiento.

¹¹ Una nueva configuración teórica.

Las perspectivas están dirigidas a los retos de la situación actual, esto contribuirá significativamente como base preliminar, para el planteamiento a nivel gerencial y la gestión de los cambios que exigen las nuevas organizaciones, las perspectivas están referidas a los cambios *per se*, junto a la velocidad de los mismos, al desarrollo tecnológico, a los nuevos estilos de liderazgo, a la pandemia y a la vinculación de la gerencia con las nuevas formas organizacionales de flexibilidad y autonomía, surge una nueva gerencia alineada y adaptativa a la situación actual, finalmente, y a partir de este sustento teórico-conceptual, se puede considerar la evolución que ha tenido el conocimiento, por lo que se sugiere las acciones concretas gerenciales para la transformación y dar un nuevo sentido a la gerencia venezolana.

Orientación y postura epistemológica y metodológica.

Un problema clave para el investigador, es definir a través de que ojos tratará de observar la realidad. Todo ello conduce a determinar las cualidades propias del sujeto de estudio, motivo por el cual la orientación epistemológica o filosófica de esta investigación, se guiará en especial por una óptica empírica referida a las convicciones sobre la fuente de obtención del conocimiento, y como método se utilizará la fenomenología y la hermenéutica, las cuales se enmarcan dentro de la investigación cualitativa, lo fundamental de la fenomenología es ver la gente que está siendo estudiada, en cuanto a la postura epistemológica se identificaron las dimensiones del Rombo Filosófico de la Dra. Renée Bédard (2003),

Este rombo es considerado como elemento dialéctico e integrador y permite realizar el análisis de cuatro “dimensiones filosóficas”: la praxeología, la epistemología, la axiología y la ontología, estas pueden integrarse a la resignificación de la teoría y praxis de la gerencia y forman parte de la realidad y son complementarias como elemento integrador, este rombo se orientó en las entrevistas para conocer la posición en cuanto a la praxis gerencial. Finalmente, El cambio, la creatividad e innovación, tres elementos de transformación presente desde el comienzo del siglo XXI, comenzando con una máxima importante de Heráclito de Éfeso, presocrático, nació hacia 540 y 475 a.c. en Éfeso, lo que se conoce como Asia menor.

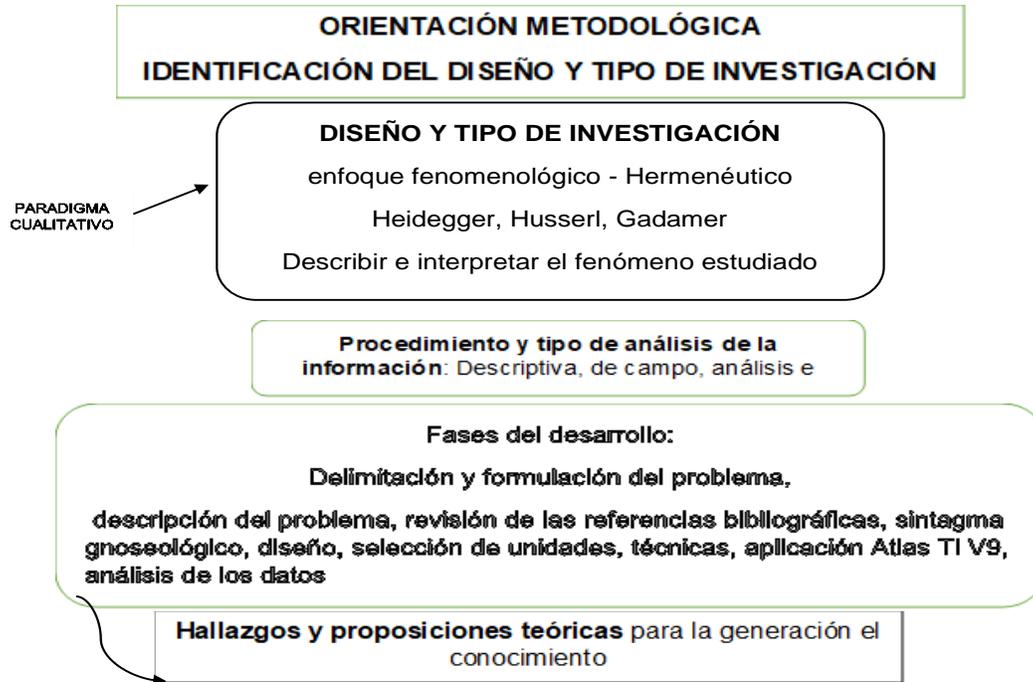
En otras palabras, “nadie puede bañarse dos veces en un mismo río, porque aunque aparentemente el río es el mismo, sus elementos, su cauce, el agua que corre por él, han cambiado”, esta máxima permite asegurar que el cambio es la constante de la vida ya que ésta representa una constante transformación, del mismo modo, en el transitar de la innovación y la creatividad, existe una conexión que según Ordoñez, R.

(2013), expresa que el primer paso en el camino de la innovación es desarrollar la creatividad, que es la capacidad para pensar soluciones nuevas a un problema existente, o de descubrir problemas diferentes, mientras que la innovación se refiere a la capacidad para hacer cosas nuevas, (p.89).

De acuerdo con Ordoñez, R. (op.cit), se puede ver la creatividad como un salto que permite remontar el eje de lo imaginario y volver el eje de lo real. Husserl (2012), es de la opinión de que una realidad social no puede cuadrarse en un plano cartesiano y tabla porcentual, puesta que la sociedad es dinámica, de significantes y significados que constituye dicha realidad. La investigación cualitativa aplicada al ámbito de lo público permitió que los principales sujetos o colectivos de estudios se manifiesten de la manera más pura y simple, especialmente cuando se trata la temática de la gestión pública nacional. Además de la reflexión y la experiencia vivida por parte del investigador.

El enfoque cualitativo permite ampliar los datos, siendo una ventaja su flexibilidad, conforme con las características del presente estudio, la reflexión, análisis e interpretación, se efectúa desde dos enfoques complementarios: desde la perspectiva del enfoque fenomenológico-interpretativo de la ciencia, y desde el enfoque hermenéutico, de acuerdo al siguiente grafico se hace una presentación sucinta sobre el paradigma cualitativo, mediante el cual se definen las características de este paradigma en la figura 1:

Figura Nro. 1 Orientaciones metodológicas



Fuente: Elaboración propia, Cmaza2023

Resultados.

Los resultados obtenidos, permitieron concluir que existen presencia de ciertos rasgos valorativos, como es la presencia de entornos cambiantes de alta velocidad, reflejándose la necesidad de flexibilidad y adaptabilidad en las organizaciones públicas, orientadas a fortalecer los proceso de innovación, con el propósito de impulsar el modelo de gestión humanista que se encuentra alineado con el espíritu de nuestra Carta Magna, y así optimizar las prácticas gerenciales, la formación y la reinención. Estos resultados se obtuvieron a partir del software del Atlas.Ti-9. permitió la preparación de las unidades hermenéuticas de cada uno de los códigos, y en forma resumida se realiza la unidad hermenéutica de la investigación.

En otras palabras, surgieron las categorías propias de esta clase de investigación, a continuación, se encuentra el grafico No.1, en donde se visualiza la codificación referida. La narrativa expresada por los entrevistados denota el desarrollo de constructo

teórico que permite describir, comprender, y analizar teorías relacionadas con las categorías objeto de estudio.

1. La situación actual de la Administración Pública Nacional (APN), se encuentran inmersa en un contexto organizacional complejo y transcomplejo, resultado de la transmodernidad, que ha afectado el quehacer diario de las mismas, así como a la ciudadanía.
2. En la categoría contexto organizacional, se identificó los cambios que han surgido desde el año 1.999, como es la creación de nuevas instancias organizacionales, enmarcadas en las “misiones”, en donde se visibiliza la participación ciudadana.
3. En cuanto a la significación de los entornos actuales, hay una articulación con el papel de la gerencia pública, aunque prevalece informalidad en los procedimientos y procesos prevalecientes, los mismos siguen alineado a las misiones, que se consideran como una administración pública paralela, que surgen por el agotamiento de la funcionalidad de la administración pública en materia de vivienda, educación, salud, infraestructura, etc.

En cuanto a la innovación, la visibilización está orientada hacia la baja capacidad, hay una merma y algunos expresaron que no hay innovación en la administración pública, todo se encuentra enmarcado en el paradigma positivista, que no ha permitido el despliegue de la APN para articularla con el modelo de gestión expresado en la CRBV, cuya tendencia es el modelo humanista, donde juega un papel importante la gerencia pública, el contexto, la significación y tendencias de la reinención.

Gráfico 1. Reinención De La Gerencia En El Sector Público

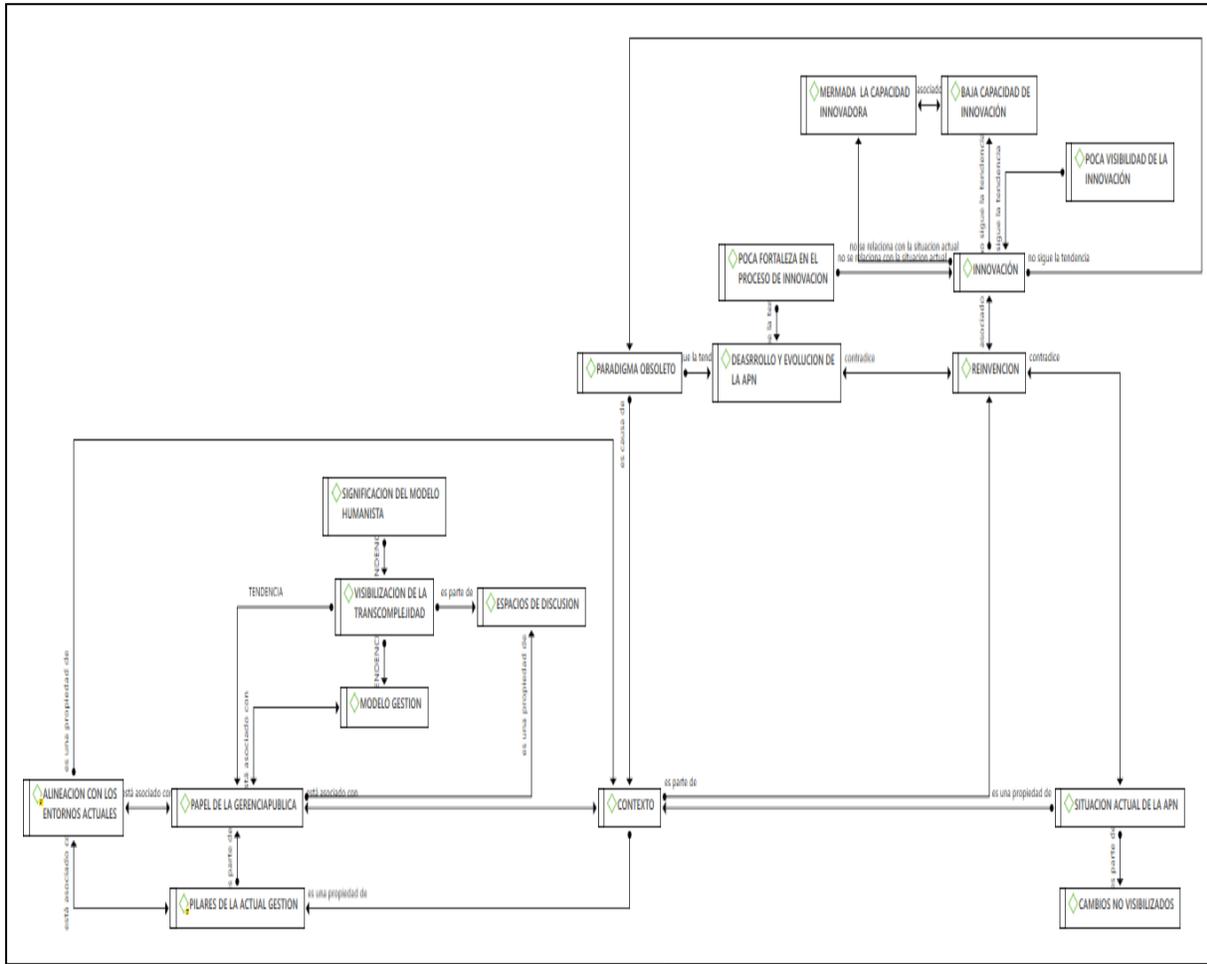


Tabla No. 1 Constructos Teóricos

Constructos	Significado	Aporte
Humanismo	es un comportamiento o una actitud que exalta al género humano.	capacidad de transformación de la historia y la sociedad.
Contexto organizacional	el entorno en que se desenvuelve la organización tanto a nivel interno de la misma como en su entorno,	Creación de una nueva tipología del entorno denominado HENE: hiperconectividad, estrés, nerviosismo, emocionalidad
Reinvención	insertarse en el proceso de cambio que abarca todas las actividades dirigidas a ayudar a la organización para que adopte exitosamente nuevas actitudes, tecnologías y nuevas formas de hacer negocios.	Pasar de su estado actual a algún estado futuro deseado para aumentar su eficacia y la sostenibilidad
Innovación	creación e inclusión de cambios significativos en los servicios del Estado, con el objetivo de lograr una mayor eficiencia	Adaptarse a la realidad
Modelo de gestión	CRBV	Lineamientos

Fuente: Elaboración propia Cmaza2023.

Discusión:

Partiendo de las entrevistas, mi postura frente a esta investigación, es que se requiere de una gerencia con capacidad de adaptarse a la nueva situación, tomar en cuenta la transmodernidad que es la nueva cosmovisión, que implica tomar decisiones bajo condiciones de incertidumbre, las cuales son necesarias, porque se trata del sector público y se necesitan para maximizar la gobernabilidad, sacar provecho al cambio tecnológico y crear las condiciones necesarias para la transformación radical de las

organizaciones públicas, estas evidencias son: la globalización, la economía del conocimiento, la revolución tecnológica, las medidas coercitivas unilaterales hacia Venezuela y el covid-19.

Estas realidades complejas representan para la gerencia, estar sumergida en un entorno cambiante de múltiples factores interrelacionados e interdependientes, así como también le generan nuevos desafíos a la organización y cambios disruptivos constantes, aunado al hecho de que el pensamiento gerencial impuesto a mitad del siglo pasado es importado, la imposición del pensamiento gerencial importado, trajo como resultado compromisos en modas gerenciales, por lo que este exigía contextualización de los marcos teóricos, culturales y de conocimientos, debe señalarse que los distintos entornos en que se desenvuelven las organizaciones venezolanas influyen de manera directa e indirecta al gerente.

Reflexión.

Se quiere significar, este conjunto de realidades fenomenológicas en el sector público, para su gerencia existe la necesidad de gestionar la complejidad de forma mucho más eficiente, y ello demanda a la gerencia grandes capacidades de gestión estratégica, a través de la transformación o cambio en la organización, de alianza estratégica y de entender los principios de la complejidad propuesto por Morín (op.cit), es decir, dialógicos, de recursividad organizacional y Hologramático, para comprender el entorno y adaptarse ante los cambios paradigmáticos que son transmodernos, transcomplejos y obtener la flexibilidad necesaria para afrontar estos factores.

LA ITERACIÓN EN LA GERENCIA TRANSCOMPLEJA: UNA REDIMENSIÓN PRAXEOLÓGICA TRANSFORMACIONAL

José Antonio Montenegro Núñez

Universidad Latinoamericana y del Caribe, ULAC

montblack69@gmail.com

ORCID ID: 0009-0005-6606-0991

RESUMEN

En el artículo se analiza la Resignificación de la Gerencia desde la iteración de los procesos organizacionales a partir de la transcomplejidad, así como la evolución y los cambios que ella experimenta para la búsqueda de nuevos conocimientos, abordar los retos de manera eficiente, que permita una nueva cosmovisión gerencial. El presente trabajo representa el resultado de una investigación documental realizada con el propósito de comprender las potencialidades que ofrece la iteración con soporte en el enfoque basado en procesos, el cual sostiene que un resultado se alcanza mejor y más eficientemente cuando las actividades y recursos se direccionan como una sucesión de eventos. El producto intelectual que se presenta es desarrollado desde la perspectiva paradigmática interpretativa, con el apoyo metodológico del enfoque hermenéutico. Una vez realizada la revisión de textos y documentos en el área de interés, se logró exponer la importancia que otorga el modelo iterativo de desarrollo incremental aplicado a la gerencia, el cual se organiza por medio de ciclos de aprendizaje y registro que establecen una propuesta y ordenamiento sobre la forma de llevar a cabo cada una de las etapas y actividades, exponiendo ventajas y desventajas. A partir de estas opciones, se abre una gama de metodologías para su implementación, en la que se identifican factores positivos a potenciar y replicar en próximas experiencias de desarrollo gerencial, así como factores negativos que requieren establecer su nivel de riesgo y su mitigación correspondiente en las organizaciones en el contexto actual, revestido de condicionantes como la incertidumbre, caos, impredecibilidad, que son inherentes a la transcomplejidad.

Palabras clave: Gerencia; Transcomplejidad; Iteración; Procesos; Organizaciones; Modelo Iterativo Incremental.

ABSTRACT

The article analyzes the Resignification of Management from the iteration of organizational processes based on transcomplexity, as well as the evolution and changes that it experiences in the search for new knowledge, addressing challenges efficiently, allowing new managerial worldview. This work represents the result of a documentary investigation carried out with the purpose of understanding the potential offered by iteration supported by the process-based approach, which maintains that a result is achieved better and more efficiently when activities and resources are directed as a succession of events. The intellectual product presented is developed from the interpretative paradigmatic perspective, with the methodological support of the hermeneutic approach. Once the review of texts and documents in the area of interest was carried out, it was possible to expose the importance given to the iterative model of incremental development applied to management, which is organized through learning and registration cycles that establish a proposal and organization of the way of carrying out each of the stages and activities, exposing advantages and disadvantages. Based on these options, a range of methodologies for their implementation opens up, in which positive factors are identified to be enhanced and replicated in future management development experiences, as well as negative factors that require establishing their risk level and their corresponding mitigation in organizations in the current context, covered by conditions such as uncertainty, chaos, unpredictability, which are inherent to transcomplexity.

Keywords: Management; Transcomplexity; Iteration; Processes; Organizations; Iterative Incremental Model.

Introducción

La emergencia de nuevos enfoques gerenciales demanda asumir diferentes posturas de dirección y liderazgo, ante entornos organizacionales riesgosos y cambiantes, resignificándose así la gerencia hacia innovadoras formas de conducir al mundo público y empresarial en esta aldea global. La transcomplejidad permite superar la visión fragmentada de la realidad, para alcanzar una visión transdisciplinaria, que debate la validez de otras formas de pensar, diversas perspectivas de la racionalidad y la multiplicidad de conexiones que ella nos ofrece; no se trata de renunciar a los principios de la ciencia clásica fundamentada en el orden, separabilidad y lógica, sino llegar a integrarlos en una totalidad que de manera simultánea es más amplia y más variada.

En este sentido, la teoría de la transcomplejidad en constructo, integra principios complementarios, competidores y antagónicos al mismo tiempo. De ahí las reflexiones con la inmanencia y trascendencia como postulados complementarios de ella, lo que se aspira es darle significancia a estos términos en su mismo contexto (Villegas, 2015). En este orden de ideas, se plantea el origen y la evolución de la transcomplejidad y particularmente del enfoque integrador transcomplejo, como un nuevo modo de producción de conocimientos que apuesta más a la integración que a la disciplina, constituyen un ejemplo real del verdadero proceso de investigación (Perdomo, 2017).

Estas consideraciones fundamentan esta investigación y complementan lo expresado por Huber (1989), al respecto: “El uso de estrategias simplistas y de modelos inadecuados es consecuencia directa de los límites de nuestra racionalidad. Estas estrategias y modelos nos facultan para tomar decisiones con poca información (relativamente), de aquí que nos permitan conservar tiempo y otros recursos” (p.43). De igual forma refiere: “A largo plazo el precio que debe pagarse por obtener los ahorros deseados en los recursos de toma de decisiones es la disminución de la efectividad de la solución” (p.43).

En relación con lo anterior, el gerente enfrenta grandes retos para la toma de decisiones en condiciones de incertidumbre y riesgo; la ausencia de información y el no poder prever los resultados y consecuencias de determinadas acciones ponen a prueba su capacidad de dirección (Falcón, 2002). Una vez realizadas estas precisiones, se contempla en el presente artículo la aplicación de un enfoque diferente, un enfoque científico integrador (tomado de la ciencia de ingeniería de software), en la praxis gerencial y en los entornos cambiantes del contexto global, a fin de contribuir con su

resignificación, como factor indispensable en la conducción, dirección y liderazgo empresarial.

Referentes Teóricos

Para el abordaje teórico fue necesario revisar y conocer fundamentos relacionados al enfoque integrador transcomplejo, la gerencia cimentada en procesos, los sistemas de información gerencial, las metodologías ágiles y el modelo iterativo incremental aplicado a la gerencia.

Enfoque Gerencial basado en procesos

Basándome en lo preconizado por Bravo (2009), “La visión de procesos es una forma integradora de acercamiento a la organización, es una manera de comprender la compleja interacción entre acciones y personas distantes en el tiempo y el espacio” (p.21). Bajo esta concepción y a mi modo de ver, este conjunto de acciones, que se traducen en la coordinación planificada de actividades, que implica la participación de un número de personas así como de recursos materiales y financieros, sistematizados con el objeto de alcanzar un objetivo previamente identificado, nos conduce en este punto a que la gerencia diseñe, gestione y mejore sus procesos, a fin de apoyar la política y estrategia organizacional, en procura de satisfacer sus necesidades internas y externas.

En este orden de ideas, la productividad representa una importante meta para toda empresa, es por ello que la gestión de procesos con base en la visión sistémica apoya el aumento de la productividad y el control de gestión para mejorar en las variables clave, por ejemplo, tiempo, calidad y costo. Aporta conceptos y técnicas, tales como integralidad, compensadores de complejidad, teoría del caos y mejoramiento continuo, destinados a concebir formas novedosas de cómo hacer las cosas. Ayuda a identificar, medir, describir y relacionar los procesos, luego abre un abanico de posibilidades de acción sobre ellos: describir, mejorar, comparar o rediseñar, entre otras. Considera vital la administración del cambio, la responsabilidad social, el análisis de riesgos y un enfoque integrador entre estrategia, personas, procesos, estructura y tecnología (Bravo, ob.cit).

Cabe señalar que el enfoque basado en procesos sostiene que un resultado se alcanza mejor y más eficientemente cuando las actividades y recursos se direccionan como una sucesión de eventos. Esta forma de gerenciar procura la búsqueda de la calidad, añadiendo valor a la dinámica organizacional con miras hacia un objetivo común que está orientado hacia los resultados y en función a las necesidades de los usuarios,

ella orienta todo su accionar en alcanzar la satisfacción del cliente, la eficacia, la eficiencia, la productividad y por supuesto la rentabilidad social o económica no sin antes haber identificado los procesos necesarios que debe realizar la organización para generar los productos y servicios y el porqué de los mismos (Contreras, 2017).

De esta manera la gerencia con una visión clara de sus procesos y apalancado en el pensamiento sistémico, nos anima a explorar una idea o concepto desde múltiples perspectivas, al mismo tiempo que considera las conexiones, las causalidades y las interdependencias en el contexto más amplio. También fomenta la consideración de las fronteras del sistema, incluido el alcance y la escala de una intervención y una definición de éxito medible. Una metodología bien diseñada será al mismo tiempo un sistema propio y también una oportunidad para conectarse con otros sistemas existentes (Briceño, 2019).

Es prudente advertir que en los momentos actuales la dinámica del avance tecnológico, científico y cultural con los efectos que tienen sobre el mundo de los negocios requiere de métodos o sistemas destinados a reconceptualizar y recrear, en forma permanente y dinámica, la visión de los negocios. Los juicios e ideas a través de las cuales cada persona concibe y juzga la realidad, que han servido y sido útiles en el pasado, para tomar decisiones y resolver problemas, carecen de efectividad en esta nueva Era marcada por nuevas realidades en los procesos, técnicas y tecnologías de producción, nuevos materiales y nuevas necesidades individuales y sociales. Por tanto, renovar en forma permanente la forma de hacer las cosas representa un desafío para el gerente, ello involucra desarrollar la capacidad y la osadía para concebir y generar nuevas realidades (Ortiz, 2013).

Partiendo de lo anteriormente descrito y con fundamento en mi experiencia, se hace necesario que el gerente desde el pensamiento sistémico emplee metodologías y técnicas que le permitan visualizar los avances que experimentan los diversos procesos de la empresa, a través de modelos sistemáticos que le facilite su toma de decisiones. Un buen sistema involucra tanto conocimientos como metodologías aplicadas al desarrollo, implementación y mejora de estructuras para la resolución de problemas que se dan a menudo en la organización, la cual demanda la necesidad del desarrollo de los sistemas de información.

Los Sistemas de Información en la Gerencia

En efecto, toda organización de manera continua está captando una serie de datos que le sirven para conocer mejor el entorno que le rodea, tanto a lo interno como a lo

externo de ella, estos datos constituyen la llamada información. Este conjunto de datos transformados contribuye a reducir la incertidumbre del futuro y, por tanto, ayuda a la toma de decisiones. Es así que el conjunto formal de procesos que, operando sobre una colección de datos estructurados de acuerdo con las necesidades y a la estrategia de una empresa para su operación, constituyen el sistema de información (Lapiedra, 2011).

Cabe resaltar en el siguiente apartado lo referido por Serrano (2022):

El uso de las tecnologías de la información en el campo empresarial es uno de los factores más importantes en las empresas, ya que fomenta el uso de recursos tecnológicos para la gestión interna y externa. A su vez, gracias a los modernos diseños de software y hardware las empresas logran estar al tanto de nuevas tendencias, también fomentan la comunicación asertiva entre clientes, proveedores y posibles nuevos nichos de mercados (p.16).

De acuerdo con la citada autora, para la gerencia se hace necesario apoyarse en la tecnología, metodologías y modelos que ella proporciona para el manejo y operacionalización del sistema de información, a fin de gestionar todos y cada uno de los procesos que se dan en el entorno organizacional; igualmente refiere que el uso de metodologías en desarrollo de software en las organizaciones no es un tema nuevo, ya que el uso de herramientas tecnológicas ha surgido a lo largo de la historia desde la aparición de los primeros programas de computación. Así mismo asevera que la aplicación y diseño de programas en el tiempo han facilitado los procesos de los diferentes ámbitos empresariales, indica que en consecuencia el empleo de métodos que permitan agilizar y dinamizar a las organizaciones conducen al empleo de las metodologías ágiles.

La citada autora expresa que éstas son flexibles ya que pueden ser modificadas o adaptadas para ser ajustadas a la realidad de cada equipo y a diferentes proyectos; requieren menor tiempo de preparación y el tiempo se reduce notoriamente en su modelación, así mismo este tipo de metodología es altamente colaborativa, el lenguaje es fácilmente aceptado entre los usuarios, puede ser utilizado para proyectos pequeños, requerimientos cambiantes y puede ser trabajado mediante equipos de colaboradores, igualmente destaca que este tipo de metodologías corresponde a un proceso rápido en su diseño, estructura y aplicabilidad, reduce costos, tiempos y su manejo es mucho más sencillo que las metodologías tradicionales.

Empleo de Metodologías Ágiles en la Gerencia

Todo lo referido hasta ahora revela que el gerente en el marco de la transcomplejidad, debe necesariamente valerse de metodologías ágiles para la resolución satisfactoria de los problemas organizacionales. Al respecto López (2015) indica que el término ágil aplicado a las metodologías surge como iniciativa de un conjunto de expertos en el área de desarrollo de software con el fin de optimizar el proceso de creación del mismo, el cual era caracterizado por ser rígido y con mucha documentación. Su punto de partida fue el Manifiesto Ágil, que representa un documento donde se detalla esta filosofía que engloba principios y valores que hacen diferente un proyecto de desarrollo informático ágil, al de uno en forma tradicional.

López (ob.cit), expresa que el manifiesto valora: al individuo y las interacciones del equipo de desarrollo sobre el proceso y las herramientas, desarrollar software que funcione más que la documentación del mismo, la colaboración con el cliente más que la negociación de su contrato, responde a los cambios más que seguir con el plan establecido; así mismo esta metodología ágil está regida además por doce principios que ayudan a que el proceso de desarrollo se vuelva menos complejo y responda de manera oportuna a los cambios que surgen a lo largo del mismo, siempre contando con el punto de vista del cliente.

A continuación, se presenta en el cuadro N° 1 las diferencias entre una y otra metodología.

Cuadro N°1. Diferencias entre Metodologías Ágiles y Tradicionales

METODOLOGÍA TRADICIONAL	METODOLOGÍA ÁGIL
Requiere mayores restricciones para el sistema de programación	Mayor facilidad para el ingeniero, pocas restricciones
Predictivos	Adaptativos
Procesos sistemáticos rígidos	Procesos flexibles, configurables y adaptables
Requiere reuniones constantes de capacitación y adaptabilidad	Fácil adaptabilidad permitiendo el trabajo en equipo
Su entrega se hace al final del proceso luego de varios procesos evaluativos	Entregas constantes de software
Mayor uso de herramientas para su funcionamiento	Menos herramientas para el desarrollo y aplicación del software
Comunicación al inicio de los requerimientos con el usuario	Comunicación constante con el cliente y con el usuario
Utiliza un lenguaje más estructurado que requiere mayor capacitación	Utiliza un lenguaje sencillo y diverso de fácil aceptación
Requiere bastante información y documentación para su diseño	Poca documentación para su diseño
Su uso es para grupos grandes en diferentes campos organizacionales	Puede ser utilizado en grupo pequeños de individuos
Requiere contratos prefijados	Contratación flexible y adaptable

Fuente: Serrano (2022).

A partir de lo revisado anteriormente y lo que indica Molina (2015), un modelo de desarrollo de software “es un conjunto de actividades y estrategias que permiten desarrollar y mantener el software de forma más precisa, consistente y estructurada” (p.27). Al respecto considero que el gerente debe valerse de todas aquellas metodologías que le permita manejar un flujo de información constante y recurrir a innovadores métodos y modelos que le faciliten la toma de decisiones de manera efectiva. En este orden de ideas, Pressman (2002) expresa que: “los modelos incrementales incluyen los modelos de desarrollo cuya constitución es de pequeños ciclos de desarrollo iterativo, es decir, a cada ciclo nuevos incrementos son añadidos al software” (p.40).

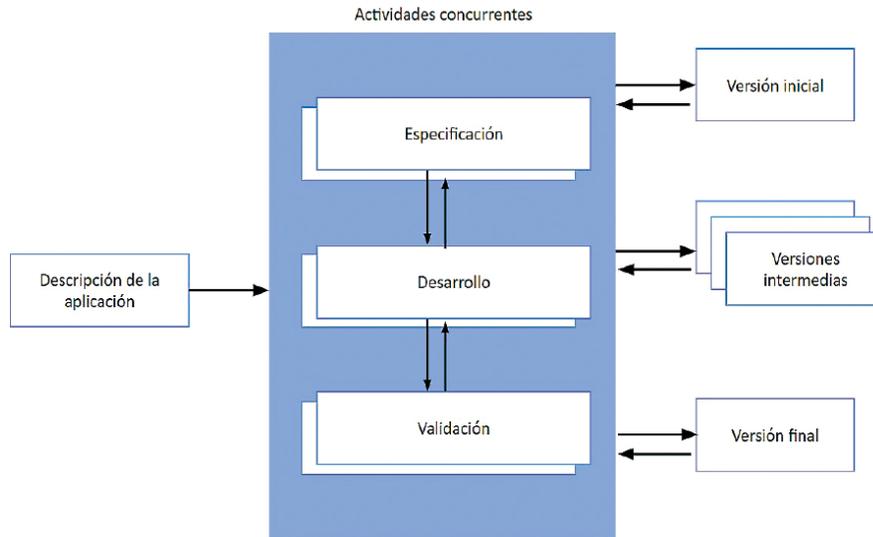
El Modelo Iterativo Incremental. Resignificando la Praxis Gerencial

Según el Diccionario de la Real Academia Española, “iterar” es “repetir uno algo”; “iterativo: que tiene la condición de repetirse o reiterarse” y “reiterar: volver a decir o ejecutar; repetir una cosa”. En este orden de ideas, los modelos iterativos se fundamentan en la división del proyecto de desarrollo en varias etapas denominadas iteraciones, centrándose en que cada una de ellas se construye una parte pequeña del sistema,

alcanzando así su desarrollo incremental; finalizando una iteración con un ejecutable que incluye todas las partes del sistema construidas hasta el momento (Palasí, 2004).

Ahora bien, el modelo de desarrollo iterativo incremental para la informática y la ingeniería de software en particular, se ha constituido en una base para la generación de nuevas metodologías y prácticas en el desarrollo de programas informáticos y ha sido la base para la evolución de nuevas propuestas de desarrollo en una Era en la que el factor cambio en las necesidades de información es cada vez más frecuente, jugando un papel preponderante e importante que requiere un alto grado de reacción ante las expectativas y necesidades que surgen de forma natural (Solano, 2020).

Figura N°1. Modelo de desarrollo iterativo e incremental



Fuente: Solano (2020).

Tomando los aportes que nos proporciona la informática, este modelo de metodología ágil para la solución de problemas en la organización, presenta claras ventajas que son mayormente valoradas que sus desventajas, producto de la dinámica actual donde la planificación debe ser muy flexible y los procesos altamente rápidos.

En el Cuadro N° 2 se observa lo descrito en las líneas que anteceden.

Cuadro N°2. Modelo Iterativo

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Promueve el trabajo en equipo	Mayor riesgo (mantenibilidad y extensibilidad)
Documentación mínima	Depende fuertemente en la interacción con el cliente
Poca planificación	Alta dependencia de los individuos ya que se genera poca documentación del proyecto
Funcionalidades pueden ser desarrolladas rápidamente	Es un reto transferir conocimientos a nuevos miembros del equipo debido a la falta de documentación

Fuente: Molina (2015).

De esta manera el modelo iterativo de desarrollo incremental aplicado a la gerencia, se organiza por medio de ciclos de aprendizaje y registro, estableciendo una propuesta y ordenamiento sobre la forma de llevar a cabo cada una de las etapas, actividades y procesos dentro de las organizaciones, exponiendo ventajas y desventajas en la resolución de situaciones problemáticas. A partir de estas opciones, se abre una gama de metodologías para su implementación, en la que se identifican factores positivos a potenciar y replicar en próximas experiencias de desarrollo gerencial, así como factores negativos que requieren establecer su nivel de riesgo y su mitigación correspondiente.

Esto quiere decir que al identificar, evaluar, asociar los procesos y actividades con la información recabada, construyendo el sistema de información gerencial, se determina la situación del entorno organizacional, puntualizando los problemas, riesgos y necesidades en la construcción de la hoja de ruta para alcanzar los objetivos organizacionales, es así que el modelo descrito aplicado a la praxis gerencial, encuentra en él un importante sistema de gestión en todos los niveles y áreas de la organización, tanto estratégico como operativo; apalancando la mejora continua en el quehacer organizacional en tiempo real y con base en datos actualizados.

Metodología

El presente artículo se aborda desde el enfoque cualitativo, en tal sentido Martínez (2004) expresa: “la investigación cualitativa trata de identificar, básicamente, la naturaleza profunda de las realidades” (p.66); así mismo indica que lo cualitativo es el todo integrado, no oponiéndose a lo cuantitativo, sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante. Por otra parte, Hernández (2014) expresa:

En la aproximación cualitativa hay una variedad de concepciones o marcos de interpretación, que guardan un común denominador: todo individuo, grupo o sistema social tiene una manera única de ver el mundo y entender situaciones y eventos, la cual se construye por el inconsciente, lo transmitido por otros y por la experiencia, y mediante la investigación, debemos tratar de comprenderla en su contexto (p.9).

Se trata de una investigación de carácter documental, en la que se utilizó como principal herramienta de investigación el abordaje de documentos, libros y artículos científicos; que permitieron hacer una revisión bibliográfica y presentar posturas sobre los referentes teóricos abordados. Al respecto el Manual de Trabajos de Grado de

Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2016), la define como: “el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos” (p. 20).

En tal sentido se dirigió la presente investigación en procura de dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿ De qué manera el gerente aborda los procesos gerenciales sometidos a iteración desde la transcomplejidad?, ¿Qué impacto genera en la praxis gerencial la toma de decisiones en los tiempos actuales?, ¿De qué forma el modelo iterativo incremental proporciona soporte para la toma de decisiones gerenciales?, y finalmente ¿Cómo la gerencia transcompleja iterativa resignifica la praxis gerencial en los entornos actuales? Dar respuesta a las anteriores interrogantes da inicio a este proceso investigativo, denominado: “La Iteración en la Gerencia Transcompleja: Una Redimensión Praxeológica Transformacional”.

Inicialmente se presenta el fundamento teórico de la gerencia y la transcomplejidad, y cómo las metodologías ágiles a través del modelo iterativo incremental, proporcionan un camino idóneo para el tratamiento y la factible solución a los problemas gerenciales en las organizaciones; lo anterior implicó: definir la manera de abordar el proceso gerencial con soporte en la iteración en el marco de la transcomplejidad, conceptualizar el modelo iterativo incremental como soporte en las decisiones gerenciales, determinar el impacto que genera en la praxis gerencial la toma de decisiones en los tiempos actuales y como se resignifica la gerencia desde la transcomplejidad a través de la iteración.

Presentación de los Hallazgos

Gerencia Transcompleja: Desafío de los Nuevos Tiempos

El ejercicio de la gerencia en la actualidad refleja cambios paradigmáticos, movidos por una transformación social y una manera distinta de abordar situaciones, por medio del cual a través del tiempo permite la complementación y adaptación a nuevos contextos transcomplejos, que no es más que una expresión que se viene empleando para integrar los planteamientos de la complejidad y de su método de estudio, y la transdisciplinariedad. Por lo tanto, si la complejidad parte de lo simple para integrar y trascender la realidad, por su parte, la transdisciplinariedad se origina del aporte de las

diversas disciplinas a las que interrelaciona, entonces lo transcomplejo de la realidad es la proyección de un pensamiento de gran magnitud (Tulasi, 2020).

Con fundamento en lo anterior, referido autor recalca que los gerentes deben responder a nuevas necesidades y realidades cambiantes que nacen de la incertidumbre y de las complejas estructuras que representan las organizaciones de hoy; en ese sentido la gerencia transcompleja se perfila hoy en una construcción paradigmática que se ubica en la realidad de las empresas donde coexisten e interactúan diversidad de relaciones, contradicciones, orden, desorden y caos, inmersas en escenarios dinámicos donde se procura obtener resultados satisfactorios para alcanzar las metas, objetivos y bienestar de los integrantes de la organización.

Una vez realizadas estas precisiones, Duarte y Gutiérrez (2021), definen la gerencia transcompleja como:

Aquella que está en la búsqueda constante de alternativas, que permitan tener una visión más allá de lo esperado, convirtiéndose en una herramienta compleja que dé respuesta a problemas analizados transdisciplinariamente frente a la realidad de manera tal de orientar el logro de sus objetivos a través del manejo eficiente de recursos (p.75).

De lo anteriormente citado se desprende que, en las organizaciones actuales, la demanda del ejercicio de innovadoras formas de gerenciar y la emergencia de nuevos liderazgos son fundamentales para la supervivencia organizacional, en un entorno altamente cambiante y muchas veces de limitados recursos para alcanzar los fines institucionales; lo que hace de la transdisciplina elemento transversal para analizar y encontrar solución a problemas complejos del entorno empresarial.

Las Metodologías ágiles: Soporte Estratégico Gerencial

Las metodologías ágiles van más allá del desarrollo de software, su aplicación en la gerencia ha develado que estas conducen a obtener organizaciones ágiles; los incesantes cambios, la tecnología y los entornos actuales demandan que éstas sean capaces de responder y adaptarse rápidamente; referidas metodologías representan un conjunto de prácticas de gestión que permite que la oferta de requisitos y soluciones evolucione a través de la colaboración de equipos auto organizados y multifuncionales,

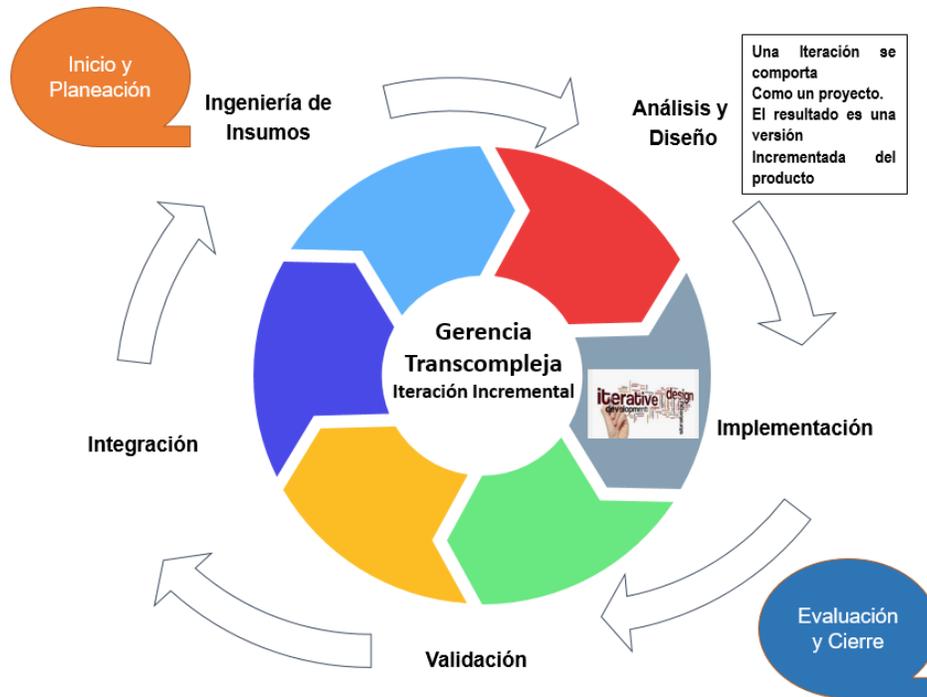
promoviendo la planificación adaptativa, el desarrollo evolutivo, la entrega temprana y la mejora continua (Denning, 2016).

Paralelamente a estas consideraciones, Cabello (2021) refiere que la metodología ágil representa un enfoque iterativo de la gestión de proyectos, que ayuda a los equipos a proporcionar valor a los clientes con mayor rapidez y con menores inconvenientes. Queda definido entonces que, al ser los procesos organizacionales una secuencia de actividades generadas y desempeñadas en la empresa, la aplicabilidad de estas metodologías, en especial la aquí analizada, representa la posibilidad de una mejor experiencia gerencial en la construcción de la gestión empresarial, constituyéndose en sí, en soporte para las estrategias gerenciales de la directiva en las organizaciones.

En manos de la gerencia esta la mirada visionaria que permita articular de manera efectiva a su equipo de trabajo, en procura de obtener los mejores resultados; aunado a la integralidad de la acción colectiva y un estilo de gestión organizado, eficiente, proactivo que lo exhorte a replantear permanentemente sus prácticas gerenciales. Es así que, el éxito organizacional desde mi óptica, se centra en las potencialidades y capacidades que el gerente pueda capitalizar durante la iteración de los procesos medulares de la empresa, logrando en este contexto que el trabajo de los colaboradores este direccionado hacia el alcance de los objetivos planteados.

En la Figura N° 2, se aprecia de forma sintetizada ese accionar del gerente en el entorno organizacional.

Figura N^a 2. La Iteración en la Gerencia Transcompleja



Fuente: Elaboración Propia (2023).

En este modelo se observa como la Gerencia con fundamento en la transcomplejidad, evalúa desde el inicio de su planificación los insumos necesarios para tratar una determinada situación en la organización, para luego analizar y diseñar una vía de solución, implementar, validar e integrar al proceso. Es así que, las organizaciones ágiles poseen dentro de sus habilidades estratégicas un abanico de alternativas que permitan de forma rápida y flexible actuar con un comportamiento dinámico. Esto las lleva a madurar y restaurar su vitalidad después de sufrir situaciones adversas, emergiendo con más fortaleza producto de la experiencia obtenida, resignificándose así la praxis gerencial.

Reflexiones Finales

Ante los desafíos que plantea la transformación gerencial, su praxis debe orientarse a potenciar el desarrollo, productividad y efectividad en las organizaciones, empoderando a los colaboradores con la estrategia empresarial. Con este fundamento los gerentes ajustan la organización a los cambios, por tanto puedo afirmar con base en mi experiencia de más de veinticinco años en gerencia y liderazgo, que el éxito en el ejercicio gerencial en los tiempos actuales está en asumir el pensamiento transcomplejo como estrategia directiva, éste es habilitador de una infinidad de posibilidades, cuyo norte procura el aprendizaje constante y continuo, que se orienta hacia la visualización de oportunidades, evaluación de riesgos y control de amenazas.

Como se explicó en las líneas que anteceden, así como las condiciones actuales de la praxis gerencial, el reto es ejercer una gerencia transcompleja apalancada en metodologías ágiles de gestión, que procure delinear la cultura empresarial y percibir de manera permanente los cambios en el entorno, para aplicar los correctivos necesarios; una gerencia transcompleja con una planificación altamente flexible, abierta a nuevas sugerencias ante los constantes cambios en lo político, económico, social, ambiental, tecnológico y educativo. En este sentido, la iteración que nos presenta el modelo iterativo incremental en la gerencia, permite elaborar, definir y mejorar un determinado proyecto, producto o iniciativa, en ese contexto los equipos crean, modelan, prototipan y hacen constantes revisiones hasta lograr la satisfacción con el resultado final.

Para finalizar, considero que la resignificación gerencial solo se podrá lograr en tanto que se evidencie en las acciones, dado que es solo en ella que se aprecia la existencia de significaciones, ella puede considerarse como un propósito amplio y complejo por aquello que se propone, no es posible suponerla sino se evidencia en la acción.

LA GERENCIA EMERGENTE DESDE EL ENFOQUE PRAXEOLÓGICO EN ENTORNOS DIGITALES

Carmen Parra Guerra

Universidad Latinoamericana y del Caribe ULAC

cparraguerra@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8334-4420

RESUMEN

Las tecnologías emergentes emplazan nuevos paradigmas, visiones para el progreso y desarrollo, mayores retos, rediseño de modelos de acción funcionales para la ejecución, esquemas, estructuras, principios, procedimientos, técnicas más eficientes que agreguen valor, soluciones efectivas y sustentables para las organizaciones. El propósito de la investigación es generar proposiciones teóricas para la gerencia emergente, desde el enfoque praxeológico en entornos digitales transcomplejos, la búsqueda de opciones con visión más allá de lo esperado, trascender a través en todos los contextos exponencialmente para la mejora continua de los procesos integrados y la gestión estratégica. En cuanto a la metodología, se utilizó el enfoque cualitativo, fenomenológico, para interpretar los significados a partir de las realidades y voces de los informantes clave. Así como, la revisión bibliográfica de textos y documentos relacionados con la temática, de campo, para relacionar, describir e interpretar los eventos y la triangulación de la información, con la utilización de varias fuentes de datos, textos, teorías y enfoques vinculados al objeto de estudio. La unidad de análisis se conformó por doce (12) informantes seleccionados intencionalmente, el instrumento aplicado fue la entrevista abierta no estructurada, correspondiente a los sectores: bancario, servicio, seguro, educación, salud, telecomunicaciones públicas y organización sin fines de lucro privada. El procesamiento de la información se realizó a través del software Atlas ti, con una codificación axial y selectiva hasta la saturación de las categorías, el cual se generó conocimiento a través de la construcción de diez (10) proposiciones teóricas dirigidas a replantear las acciones del gerente en el contexto organizacional.

Descriptores: gerencia emergente; enfoque praxeológico; entornos digitales.

ABSTRACT

Emerging technologies place new paradigms, visions for progress and development, greater challenges, redesign of functional action models for execution, schemes, structures, principles, procedures, more efficient techniques that add value, effective and sustainable solutions for organizations. The purpose of the research is to generate theoretical propositions for emerging management, from the praxeological approach in transcomplex digital environments, the search for options with a vision beyond what is expected, transcending through all contexts exponentially for the continuous improvement of processes. integrated and strategic management. Regarding the methodology, the qualitative, phenomenological approach was used to interpret the meanings based on the realities and voices of the key informants. As well as, the bibliographic review of texts and documents related to the topic, from the field, to relate, describe and interpret the events and the triangulation of information, with the use of various sources of data, texts, theories and approaches linked to the object. study. The unit of analysis was made up of twelve (12) intentionally selected informants, the instrument applied was the open unstructured interview, corresponding to the sectors: banking, service, insurance, education, health, public telecommunications and private non-profit organization. The information processing was carried out through the Atlas ti software, with axial and selective coding until the saturation of the categories, which knowledge was generated through the construction of ten (10) theoretical propositions aimed at rethinking the actions of the manager in the organizational context.

Descriptors: emerging management; praxeological approach; digital environments.

Introducción

El mundo evolucionó y por consiguiente los países de América Latina tienen grandes desafíos tecnológicos, económicos, culturales, sociales, políticos, entre otros. En los últimos años, hemos observado y experimentado en algunos casos cambios acelerados y los avances con la innovación de las tecnologías emergentes, enmarcadas en la industria 4.0 y 5.0. Representa un desafío innovador para la optimización y crecimiento de las organizaciones, integración del ecosistema, entornos de hibridación del mundo físico y digital, gobernanza y/o el gobierno corporativo, competencias técnicas especializadas y gerenciales, tanto del gerente como de su equipo de trabajo con modelos de negocios adaptados al contexto, de esquemas, herramientas y metodologías ágiles.

En este sentido, demanda la revisión y adopción de nuevas culturas, conocimiento abierto, colaborativos, visiones, gerentes-líderes asertivos, adaptativos, innovadores digitales, alto desempeño y calidad. Es preciso, el cambio de paradigmas gerenciales, aprovechar las tecnologías disponibles, abordar la transcomplejidad como un paradigma emergente para afrontar y dar soluciones efectivas e innovadoras. Se refiere a una cosmovisión atropó-físico-biológico constituida por una red de complejidades neuronales, sensoriales, psíquicas y sociales, que se multiplican en el tiempo. Surge, así, una ciencia transcompleja que pretende entender el mundo a partir de redes y de interrelaciones. En el conocimiento y enfoque de la ciencia, no hay separación de naturaleza entre los pensamientos y las acciones (Vilar, 1998).

La realidad objeto de estudio

La Cuarta y Quinta Revolución, están determinadas por el mundo en constante evolución, disrupción, nuevos paradigmas, globalización, tecnologías emergentes para su aprovechamiento y desarrollo, cambios en el entorno interno y externo de la gerencia en las organizaciones. Ha ocasionado replantear la forma en pensar y accionar, revisar la cultura, visión, propósito, objetivos, estrategias, agilidad, innovación, espacios adaptativos, conexiones para el desarrollo sostenible. Para Kouzes & Posner (2018) “el teletrabajo se ha convertido en lo normal, diagnóstico y cambio situacional con enfoques fundamentados, nuevos paradigmas, gestión del talento, diálogo asertivo, liderazgo de servicio y objetivos centrado en resultados” (p.120). Abordar el rediseño en los diversos

contextos para la sociedad más incluyente, próspera y soluciones de acuerdo con los retos en la era digital.

La gerencia emergente desde el enfoque praxeológico en entornos digitales y se ve influenciada y contextualizada a partir de la evolución en las industrias, los enfoques gerenciales, la cultura y los desplazamientos de los paradigmas por nuevos, considerando la realidad del entorno interno y externo, los eventos, factores y las influencias en las organizaciones. Como afirma Bonilla (2021) “la humanidad se encuentra en un momento histórico en el cambio tecnológico, con una velocidad de transformación mayor a la velocidad de adaptación, implica plantear acciones para lograr un ecosistema del talento, infraestructura, y cambios culturales para aprovechar positivamente las tecnologías” (p.337).

Así mismo, los cambios acelerados por la globalización, el paradigma emergente transcomplejo, la era digital con la revolución industrial 4.0 y 5.0, inmersa en la geocultura digital, el conocimiento, uso y desarrollo de las tecnologías digitales, la hiperconectividad, el gerente-líder, los equipos multifuncionales y el uso de plataformas y dispositivos, metodologías ágiles para el apoyo de la gestión.

Así mismo, representan cambios económicos, culturales, sociales, entre otros, para el impulso y sustentabilidad de las organizaciones que permita abordar con estrategias y visión de futuro con soluciones innovadoras.

Igualmente, de acuerdo con Durán (2017), “la globalización implica multiculturalidad, los directivos deben considerar la diversidad cultural, estar cimentados en conductas, actitudes y valores que promuevan el trabajo en equipo” (p.61). En este sentido, los paradigmas organizacionales cambian y otros se mantienen de acuerdo con las realidades y contextos. Para Kuhn (2006), son realizaciones científicas universalmente reconocidas que durante cierto tiempo proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica en particular.

De esta manera, entre los cambios de paradigmas la cultura es relevante en las nuevas maneras de pensar, por cuanto la era digital, demanda transformación organizacional. Tal como lo refiere Granell (2000) “la cultura es aquello que comparten los integrantes de un grupo social, interacción, valores, creencias, actitudes y conductas” (p.23). Las costumbres, hábitos, creencias, valores y relaciones adaptadas a los contextos para mayor comunicación y escucha asertiva. Para Schein (1988) la cultura organizacional es “el patrón de premisas básicas de un grupo en el proceso de aprender a la adaptación, integración, la manera correcta de percibir, pensar y sentir” (p.47). La

cultura compartida del lenguaje y la comunicación contribuye a la disposición, conexión, satisfacción, productividad, crecimiento, motivación, identidad corporativa y madurez entre todos los trabajadores que forman parte de la organización. Para Rodríguez y otros (2022). “La cultura del feedback, promueve confianza, desarrollo, motivación, excelencia, productividad, genera retención de talento y mejora continua, es necesario un clima de confianza entre las partes involucradas” (p.49). Como afirma Slocum (2009) “la cultura organizacional se forma en respuesta a la adaptación, supervivencia en un entorno que no cesa de cambiar, integración y las respuestas de los gerentes, valores culturales de la sociedad” (p.461).

La necesidad de incorporar la cultura, conocimiento y práctica de las competencias técnicas y gerenciales que respondan a los objetivos propuestos en función de la búsqueda continua de la efectividad. Avanzar y dar paso a la complejidad hacia el paradigma emergente, transcomplejo en construcción, donde la característica primordial sea repensar la cultura, como expresa, Gómez (2022), “la cultura digital es parte de la globalización, las tecnologías emergentes, nuevas maneras de hacer, metodologías y herramientas con relación a los cambios y la complejidad del entorno se construye y constituye gran parte de la existencia en las organizaciones” (p.19). La construcción, autotransformación; nuevas maneras de conocer y hasta un nuevo arte de vivir en el contexto de la humanización de la gerencia digital.

La transformación digital se hace posible por el despliegue de nuevas tecnologías, la digitalización, sistematización y transformación digital de las personas, procesos y de la sociedad, la cultura, la política, los trabajadores, los consumidores. Estamos presenciando el cambio a una nueva hipersociedad. Una sociedad 5.0 en la que todo está acelerado, todo es más inmediato, más automático, más complejo. Caracterizada por hiperconectividad, información, transparencia, personalización, cuantificación, automatización, plataformas interactivas e innovadoras para trabajo remoto o teletrabajo. Con la transformación digital se busca optimizar procesos, reducir tiempos, minimizar errores y riesgos, costos y mejora las condiciones operativas de las organizaciones, satisfacer al cliente con todas las opciones y oportunidades de las tecnologías y avances.

De allí, la necesidad de los ajustes o cambios pertinentes con adaptabilidad, agilidad, innovación y desarrollo de las personas desde diversas miradas y en todos los contextos para mayor efectividad de la gestión organizacional. Para Moreira (2017), “un paso a ágil es una innovación disruptiva, cambio en la cultura organizacional, requiere esfuerzo, valores y principios, una nueva forma de pensar, enfocadas al valor para el cliente” (p.39). Es importante, el transitar de las acciones del gerente hacia la geocultura

híbrida compartida, comprender, interconectar e integrar las competencias requeridas y las demandas organizacionales hacia el logro propuesto. La ciencia es analítica, trata de entender las situaciones e intenta descubrir los elementos que componen, las interconexiones y la manera como emerge subsisten y se integran claros y precisos (Bunge, 2001).

En efecto, conduce a repensar en las competencias del gerente y las brechas para abordar con más eficiencia la gestión personal y organizacional. Desde la perspectiva de Alles (2020), refiere las competencias gerenciales y replantearse “la adaptabilidad y flexibilidad, compromiso, iniciativa, autonomía, perseverancia en la consecución de objetivos, productividad, manejo de crisis, conducción de personas referidas a las competencias gerenciales, trabajar con valores, fortaleza, temple, modelos colaborativos y guías de desarrollo para los colaboradores” (p.16).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2023), destaca las competencias, “priorizar la alfabetización digital, habilidades sociales, emocionales y cognitivas, creatividad, pensamiento analítico crítico, inteligencia emocional, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, toma de decisiones, liderazgo, mentalidad abierta, colaboración, uso de métodos en líneas y a distancia” (p.6). Al respecto, Maturana (2016) describe que “la configuración humana y social es dinámica, se configura y reconfigura en la reflexión y en la conversación, si nuestra biopraxis cambia y se modifica en las reflexiones, se genera una transformación cultural” (p.83).

De este modo, la evolución y cambios contextualizan la necesidad de otras miradas hacia la resignificación de la gerencia emergente, desde el enfoque praxeológico en entornos digitales, conectados a través de las tecnologías para la inclusión y crecimiento desde las realidades de los gerentes en el ámbito de acción en las organizaciones, demanda nuevas maneras de pensar, adaptación a los cambios, la adaptación a la nueva cultura, métodos de trabajo, aprovechamiento de la información y herramientas disponibles, así como potenciar las competencias gerenciales y equipos digitales alineados, dinámicos con decisiones innovadoras exponenciales, asertivas, el repensar y visiones desde varias perspectivas adaptados al entorno y a los nuevos paradigmas para el crecimiento y mejora continua.

En correspondencia con lo anterior, el reagrupamiento dinámico en el contexto organizacional, desde el ámbito gerencial, competencias, liderazgo, innovación, comunicación, calidad, desde todas las perspectivas y ámbitos de acción, para la eficiencia, permite tratar de forma productiva con equipos audaces para abordar los

entornos cambiantes, los ecociclos de reagrupamiento dinámico combinar fuerzas, análisis y autorreflexión para obtener un mejor resultado, nuevas maneras de contextualizar, rediseñar sus procesos estratégicos, la prestación de servicios con más humanismo, apertura mental con cultura abierta, liderazgo, eficiencia, comunicación, conexión, calidad efectividad de la gestión y sustentabilidad (Helfand, 2020).

Por consiguiente, es determinante y necesario la capacidad para adaptarse de manera incremental a estos cambios, en algunos escenarios complejos, el reto es asumir y dar respuestas inmediatas y concretas con visión y objetivos definidos para el éxito gerencial y organizacional para desarrollo continuo y de esta manera lograr las metas propuestas. Según Eichholz (2016), “el incremento de la capacidad adaptativa es un desafío, involucra la modificación de sistemas, procesos y prácticas, redefinición de valores, contradicciones entre estos y el cuestionamiento de supuestos cuando sea necesario” (p.106). En este transitar de la gerencia emergente desde el enfoque praxeológico en los entornos digitales tenemos grandes retos y desafíos para conocer, usar y aprovechar las tecnologías.

El uso de las tecnologías permitirá mejorar la gestión con estrategias innovadoras conectada con las personas, la cultura y los valores con procesos de cambio, coordinación, comunicación y dirección del talento con formación y desarrollo digital, definición de roles y perfiles para abordar los objetivos, el rendimiento desde varios aspectos: nuevas formas de trabajar con equipos multidisciplinarios adaptativos, exponenciales, autogestionados e innovadores permanentes, conocimiento abierto. Mejorar la imagen o marca, los productos, servicios y la experiencia de los usuarios, para consolidar los resultados esperados, hacia la vía de abordar la complejidad, aprender, reaprender para dar respuestas significativas con el abordaje de la transcomplejidad.

De igual forma, el abordaje de la transcomplejidad gerencial tomando en consideración la complejidad, definida desde la postura de Elkin (2006) como “un enfoque que considera a la organización como un espacio donde coexisten orden y desorden, razón sin razón armonías y disonancias. Hay en estas relaciones fuerzas que están operando en un sentido complementario, pero también divergente o indiferente” (p.32). La transcomplejidad definida por Basarab (1999), se constituye en una reflexividad espiralada que emerge y se propaga en el conjunto de interrelaciones sociales, culturales, tecnológicas, políticas y cognitivas, así como en los múltiples y recursivos procesos de comprensión e interpretación que estas conllevan en la simultaneidad de tiempo y espacio mental de los interactuantes.

De esta manera, se convierte en un bucle cíclico que admite la transformación desde el reconocimiento del uno con el otro, el respeto mutuo y la responsabilidad en el devenir de cada acontecer. Se trata, por lo tanto, de esperar lo inesperado, trabajando en lo improbable para un desarrollo integral de habilidades, destrezas y potencialidades que permitan saber, vivir y convivir, en palabras de Basarab (ob.cit), significa aceptar lo abierto, impredecible e inacabado entre lo conocido y lo desconocido y viceversa. Seguidamente, Balza (2013), indica que la transcomplejidad es una “irreverencia epistemológica” con un horizonte ilimitado de pasajes intransitados por los paradigmas tradicionales.

La transcomplejidad en la investigación tiene por finalidad, la comprensión del mundo presente desde el imperativo de la unidad del conocimiento, la dinámica de la acción, la existencia y percepción de distintos niveles de realidad, en la aparición de nuevas lógicas y en la emergencia de la complejidad. En esta línea, Villegas y otros (2016), describen la transcomplejidad como “una nueva forma de pensar y mirar la realidad, basada en modelos de pensamientos transparadigmático, donde el investigador debe reflexionar sobre la conceptualización holística del conocimiento científico” (p.15).

También, los paradigmas transcomplejos, requieren integración desde una nueva visión global social, con enfoques multi y transdisciplinarios complementarios para abordar los retos de acuerdo con las realidades múltiples y en construcción.

La resignificación de nuevos escenarios, conocimientos, enfoques desde perspectivas complementarias que trasciendan y den respuesta a la construcción de nuevos paradigmas gerenciales. Según Alvares (2019) argumenta, desde se puede asumir que:

La gerencia basada en este paradigma podrá acercarse a los retos de manera diferente, con visión de totalidad que la incluya a sí misma en el problema; que le permita también ver a los extremos, arriba y abajo, para comprender a toda la organización, un marco de referencia de escenario reflexivo, orientado hacia el reconocimiento y la necesidad de una nueva mirada a la gerencia para el desenvolvimiento de las organizaciones cada vez más complejas que respondan a la multiplicidad de factores estrechamente ligadas a los cambios que las hagan ir más allá, trascender y transformar sus misiones (p.182).

En esta línea, es necesario abordar la transcomplejidad con soluciones radicales desde las diferentes ópticas organizacionales y los retos que demanda la construcción de nuevas visiones y soluciones radicales para generar grandes cambios con el apoyo

de las tecnologías, adecuadas decisiones basadas en cultura, valores y ética, considerando los impactos y riesgos asociados en la realidad organizacional, se requiere gerentes-líderes más humanos, reinventores, comprometidos, que inspiren alegría y se identifiquen con lo que hacen, constructivos, transformadores, digitales de mente y acciones, entusiastas que cambien radicalmente los paradigmas, las formas y maneras de gestionar, resultados superiores a los esperados, integración, interconexiones de todos los elementos que lo componen y los emergentes en el proceso para el éxito organizacional.

La resignificación de la gerencia hace frente desde diversas disciplinas y las dimensiones de las realidades que interactúan de manera directa y transversales, basadas en visión transdisciplinaria y de futuro, con soluciones efectivas por parte del gerente. Para Kreutzer y otros (2017), “la visión se presenta como una idea del futuro de la empresa, mostrar el sentido, propósito y funciones de las acciones y con ello el sentimiento de pertenencia para fortalecer la empresa con objetivos comunes, impulso y motivación para innovar” (p.46). Para Nicolescu (1996), “el prefijo trans lo que está, a la vez, entre las disciplinas, a través de las diferentes disciplinas y más allá de toda disciplina. Su finalidad es la comprensión del mundo presente, y sus imperativos es la unidad del conocimiento” (p.37).

La gerencia y las diversas perspectivas para consolidar la transformación digital dentro de la praxeología inmersa en la calidad de la gobernanza digital y/o gobierno corporativo, inmersos en la agenda digital, ecosistemas integrados, competencias gerenciales, digitales, innovación, eficiencia en los procesos de gestión en las organizaciones para la consolidación de la economía digital. Trascender a la transcomplejidad con esquemas globales de validaciones seguras, tal como lo destaca O’Neill (2016), “hace visible la complejidad de dejar que algoritmos generados por humanos, que por lo general cuentan con sesgos, puedan decidir el futuro de personas sin contar con un esquema global de validación y verificación de estos” (p.7).

Por lo antes descrito, el propósito es la resignificación de la gerencia a partir del pensamiento, visiones, perspectivas, organización, funciones, roles, modelos innovadores y acciones, fundamentado en los cambios abruptos de estructuras, procesos, esquemas de productividad, la gerencia tradicional a la digital de una evolución y reemplazos de paradigmas de humanización y gestión en las organizaciones con estrategias adaptadas a la era digital, basadas en cultura y conocimiento compartido relaciones que integren las personas con las tecnologías.

Por consiguiente, el objetivo general de la investigación es generar proposiciones teóricas para la gerencia emergente desde el enfoque praxeológico en entornos digitales. En cuanto a los objetivos específicos: 1.- Analizar los significados de la gerencia emergente desde el enfoque praxeológico en entornos digitales. 2.- Elaborar las dimensiones filosóficas de la gerencia emergente en entornos digitales. 3.- Determinar las Categorías que conforman la Gerencia Emergente en entornos digitales. 4.- Construir Proposiciones Teóricas para la comprensión de la Gerencia emergente en entornos digitales. A partir de la muestra de los informantes clave de la investigación.

En este sentido, el repensar, reflexionar y rediseñar la gerencia en la era digital, sus significados y tendencias, desde los diversos enfoques, se describen algunas interrogantes relacionadas con la investigación: ¿Cuáles son los significados que subyacen en la gerencia emergente para responder a los desafíos praxeológicos en el entorno digital? ¿En qué medida el entorno digital agrega valor a la gerencia desde el enfoque praxeológico? ¿Cuáles son las características de la gerencia digital desde el enfoque praxeológico? ¿Cuáles son las acciones gerenciales que viabilizan el abordaje de los retos, desafíos en el entorno digital?

La investigación es relevante por la cosmovisión gerencial que emerge para entender y resignificar las realidades desde lo multicontextual, interactiva y transcompleja para la reconstrucción y el abordaje de la gerencia en las organizaciones, considera la generación y multiplicación del conocimiento, óptimo desempeño, anticipación y adaptación a los cambios del entorno. Desde el punto de vista teórico, la resignificación praxeológica de la gerencia emergente en los entornos digitales, contribuirá al estudio, formación y progreso de las organizaciones.

Unidades temáticas

A continuación, se presentan el marco conceptual soporte en la investigación:

La gerencia emergente

Las diversas etapas de las revoluciones industriales y los enfoques gerenciales evolucionaron con la teoría clásica de la administración, desde Fayol, Urwick, Harrington, Dennison, entre otros. La estructura y organización formal de los procesos. La teoría de las relaciones humanas, Mayo, Follett, Grantt, el liderazgo y los grupos de trabajo. La teoría neoclásica, principios y tareas por objetivos, Druker, Koontz, Barnard. El enfoque

estructuralista con Weber, Merton, Selznick. Teoría del comportamiento, Etzioni, Simon, Shein, enfoques múltiples, inter e intra organizacional, eficiencia, cultura, calidad. La teoría de sistemas, de futuro, sociedad del conocimiento, Chandler, Druker, James, Maturana. Los enfoques modernos, teoría de la complejidad, Morin, Ugas, Krupanini (Claude y Alvares, 2005).

Según Tracy (2015), menciona “gerente es alguien que consigue resultados trabajando con y por medio de otros, consigue resultados superiores y lo mejor de sí mismo, a la vez libera el potencial de los demás para que puedan realizar una contribución a la organización” (p.7). Como expresa Domínguez (2018), el gerente planifica, organiza, coordina y hace seguimiento. “Sin importar su naturaleza, todas las organizaciones, necesitan una estrategia porque siempre es necesario pensar en lo que queremos lograr y cómo lo haremos, sobre todo en un contexto cada vez más cambiante y complejo” (p.134). En este sentido, para Aceituno y otros (2017), “los gerentes tienen la responsabilidad de “buscar constantemente nuevos horizontes y eliminar aquello que no funciona, proponerse nuevas metas, objetivos, al final del periodo debe analizar si se han conseguido” (p.310).

El enfoque praxeológico

La praxeología está presente en la realidad del gerente desde su accionar, comportamiento, para Von Mises (1986) “recoge y ordena sistemáticamente todas las realidades engendradas por la acción humana, se ocupa del contenido concreto de la actuación del hombre, multiplicidad y variedad, analiza las motivaciones que impulsaron a actuar y las consecuencias provocadas por tal proceder” (p.61).

En contexto praxeológico, de acuerdo con Bedard (1996), se refiere a conducirse, crear, accionar, prácticas laborales y presentar resultados en el contexto organizacional. La praxeología, como las ciencias históricas, trata de la acción humana intencional. Si menciona los fines, entiende los fines que persigue el hombre al actuar; si alude a intencionalidad, se refiere al sentido que el hombre, al actuar, imprime a sus acciones (p.59). La misión de la praxeología no es la de aprobar ni la de condenar, sino la de atestiguar realidades (p.60). Para Juliao (2011), La praxeología se entiende como “práctica, procedimiento de objetivación y teoría de la acción, análisis consciente de su lenguaje. El actor construye con el fin de acrecentar su pertinencia y su eficacia liberadora, surge de la práctica social para volver de la reflexión y transformarla” (p.26).

Entornos digitales

La cuarta revolución industrial, también conocida como Industria 4.0, según el foro económico mundial Schwab (2019) “Esta revolución, suma los conocimientos desarrollados en los últimos años, debido a los avances tecnológicos, están generando disrupción en las industrias, borrando límites geográficos, desafiando los marcos regulatorios existentes, e incluso redefiniendo lo que significa el ser humano” (p.11). La revolución 5.0, determinada por la Comisión Europea (2021), Los conceptos Sociedad e Industria 5.0 están relacionados en el sentido de que ambos conceptos se refieren a un cambio fundamental de nuestra sociedad y economía hacia un nuevo paradigma. El concepto de Sociedad 5.0 fue presentado por Keidanren, en la federación empresarial de Japón, en 2016.

Así mismo, refiere que las personas son parte fundamental en los procesos de transformación digital, la administración del capital intelectual y la gestión del conocimiento, datos, normativas con ética y transparencia. “La Industria 5.0 se definirá por un propósito refundado y ampliado, que irá más allá de producir bienes y servicios con fines de lucro. Este propósito más amplio constituye tres elementos centrales: centralidad humana, sostenibilidad y resiliencia” (p.12). En este sentido, Heredia (2018), conceptualiza a la transformación digital como un “proceso constante y permanente en el tiempo que permite cambiar radicalmente el valor para el cliente, con base a cambios en el modelo de negocios, implica uso intensivo de la innovación, incorporación de tecnologías disruptivas y cambio hacia una cultura digital” (p.48).

Las tecnologías digitales para un nuevo futuro, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2021), considera la sociedad digital sostenible con el uso y adopción de las tecnologías digitales para la productividad, “la disrupción digital genera cambios en los modelos, se reflejan en una mayor demanda de dispositivos, software con más funcionalidades, así como de habilidades digitales básicas para la utilización de las tecnologías asociadas” (p.31).

Metodología

En cuanto a la fundamentación epistémica, la realidad de las personas es diversa desde los principios fundamentales de la epistemología (el conocimiento y los criterios). La ontología (principios y el ser en general), axiología (cultura y valores) y la praxeología, enfoque del objeto de estudio, el comportamiento, acciones, habilidades y resultados de

los gerentes en su realidad organizacional. Igualmente, se describen los aspectos metodológicos de la investigación. En este sentido, Monje, (2011) refiere la investigación científica es “el instrumento con que cuenta el ser humano para conocer, explicar, interpretar y transformar la realidad, desde las distintas disciplinas para la búsqueda de soluciones a los problemas que afronta la actividad social y la generación de nuevos conocimientos” (p.7).

Para lo cual, se abordará desde la praxeología y las realidades en el contexto de la resignificación de la gerencia, lo emergente y los entornos digitales en las organizaciones. De acuerdo con Gallardo (2017) menciona “los enfoques o la manera de ver o concebir algo, dentro de un paradigma pueden darse diferentes enfoques” (p.21). Los paradigmas y sus cambios, dimensionado por lo ontológico, con la realidad investigada, lo epistemológico, las relaciones, principios y el conocimiento y el metodológico desde múltiples perspectivas. Para Kuhn (1971), paradigma se refiere a “realizaciones científicas, universalmente reconocidas durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica” (p.34).

Así mismo, cimentar la fundamentación epistemológica, paradigma, enfoque, métodos, procedimientos, dimensiones y relaciones de acuerdo con la realidad objeto de estudio. Es por ello, la praxeología comprende la realidad, conductas, actividades de creación, producción y de fabricación, actitudes, habilidades, prácticas, métodos de trabajo, procedimientos, productos y resultados. Los acontecimientos, hechos y actos de las personas (Bedard, 1996). Lo praxeológico en la investigación está referido a las acciones y la resignificación de la gerencia, conocimientos, prácticas y toma decisiones del gerente líder en las organizaciones para el logro de los objetivos propuestos en los entornos digitales.

Por su parte, Martínez (2009), señala la importancia de “la inter (nexos), interacciones y transdisciplinariedad, (más allá de), la interacción entre los objetos de estudio de las diferentes disciplinas y lograr la integración y aportes” (p.70), a su vez, el desarrollo de diversas disciplinas y nuevas, integradas al conocimiento. De acuerdo con Morín (1994), “... la visión transdisciplinaria es abierta en la medida en que ella trasciende el dominio de las ciencias exactas por su diálogo, su reconciliación y su capacidad de reflexión epistemológica” (p.124).

La investigación es cualitativa, fenomenológica, interpretativa, por cuanto, las personas vivimos en el mundo de la interpretación, la metodología es la vía para lograr conocimiento, para Martínez (2009) trata de “identificar la naturaleza profunda de las

realidades, su estructura dinámica plena de su comportamiento y manifestaciones de aquí que lo cualitativo es el todo integrado” (p.136). La investigación cualitativa “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en relación con el contexto, perciben y experimentan fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (p.390).

Para Heidegger (1974), contextualiza “la naturaleza de la realidad humana es interpretativa, es el modo natural de ser, los intentos cognitivos para desarrollar conocimientos son expresiones de la interpretación, e incluso, la experiencia se forma a través de interpretaciones sucesivas del mundo” (p.224). En el mismo orden de ideas, la fenomenología se refiere a las experiencias tal como son vividas y experimentadas por los informantes clave seleccionados en la muestra. Por ello, “es la ciencia de la filosofía, analiza y estudia los fenómenos, tal como son experimentados y percibidos por el ser humano, las esencias de las cosas con su propio significado (Husserl, 1962). Igualmente, para Husserl (1970), “todo conocimiento genuino y, en particular, todo conocimiento científico, se apoya en nuestra evidencia interna: en la medida en que esta evidencia se extiende, se extiende también el concepto de conocimiento” (p.61). Así como, Schutz (1973), destaca “el mundo social, el mundo de la vida cotidiana, de la realidad diaria y del sentido común” (p.63). El enfoque fenomenológico en construcción a partir de las voces de los gerentes en los diversos sectores de la economía.

El diseño y tipo de la investigación es la ruta cualitativa, diseño fenomenológico, documental, de campo y la triangulación de la información, implica observar, analizar e interpretar los datos y significados para la generación del conocimiento. Para Hernández y otros (2018), definen los diseños fenomenológicos como “el abordaje general que se utilizará en el proceso de investigación, explora, describe y comprende las experiencias de las personas respecto a un fenómeno, comparan similitudes y diferencias entre las experiencias de los participantes, integran una experiencia general o común” (p.523). La revisión bibliográfica, documental son el conjunto de fundamentos teórico-conceptuales. De campo, según Hernández y otros (2018), indica, “describir, relacionar, interpretar los eventos, lugares, personas, el investigador se introduce y vive en el entorno que estudia” (p.410). Se aplicó la triangulación en la investigación con la utilización de varias fuentes y datos, textos, interpretación de diversos autores, teorías, enfoques, vinculados con el tema objeto de estudio para analizar y contrastar las perspectivas de los gerentes entrevistados en la investigación. Para Hernández y otros (2018), opinan que, se refiere a la utilización de diferentes fuentes y métodos de recolección (p.465).

La unidad de análisis, expertos y/o informantes clave para la investigación fue seleccionada de manera intensional. Para Ruiz (2012), manifiesta “el investigador selecciona a los informantes siguiendo un criterio estratégico personal, son los más idóneos y representativos de la población a estudiar para la teoría buscada” (p.64). Con relación a los criterios para la selección de los informantes clave fue considerado el gerente activo en sus funciones, vinculados a los sectores públicos y privados, cinco años de experiencia gerencial, participantes voluntarios. Con relación a la muestra de la investigación, para Hernández y otros (2018) Menciona, “las personas, eventos, sucesos, desde el nivel individual al social, las prácticas, actividad continua por los miembros de un sistema social y en las organizaciones, unidades formadas con fines colectivos que poseen origen, estructura, jerarquías, cultura y valores” (p.426). Las unidades de muestreo fueron los expertos a nivel individual a los gerentes activos en las organizaciones públicas y privadas en el ejercicio de sus funciones, sectores públicos y privados: bancario, educación, servicios, salud, seguros. Sector telecomunicaciones privado y una (1) organización sin fines de lucro en el sector privado. Para un total de doce (12) informantes clave en la investigación. Los significados con respecto a las entrevistas, interpretación del mundo social donde se desempeñan, en este caso, las acciones gerenciales desde la praxeología para abordar los retos y desafíos en el entorno digital.

Referente a las técnicas de recolección de la información, el instrumento de recolección fue la entrevista. Por su parte, Hernández y otros (2018), consideran, “una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado), a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema” (p.449). De esta manera, se inició con la entrevista abierta, no estructurada, para comprender las experiencias de las personas respecto al fenómeno. Por su parte, Taylor y Bodgan (1992) expresan La entrevista abierta no estructurada, “es el encuentro entre el investigador y los informantes, para comprender las perspectivas que tienen respecto a sus experiencias, tal como las expresan con sus propias palabras y permite acercarse a las ideas, creencias, supuestos” (p.56), se busca obtener datos para convertirlos en información y conocimiento, analizarlos, interpretarlos y comprenderlos. Así mismo, Las entrevistas fueron grabadas y resguardadas, al igual que la transcripción original.

Entre estos análisis, del contexto, contenido, narrativa, argumentaciones por las experiencias de la acción gerencial percibida a través de los datos no estructurados. La investigadora le proporciona estructura, organización de los datos en códigos y categorías a partir de las experiencias de los participantes, para definir categorías, temas

comunes y patrones presentes los datos, relaciones con el fin de otorgarle sentido, interpretarlos y explicarlos en función del planteamiento del problema comprender en profundidad el contexto que rodea los datos y vincular los resultados para generar el conocimiento a través de las proposiciones teóricas.

Para procesar la información, se utilizó el programa Atlas.TI, desarrollado en la universidad técnica de Berlín por Tomas Muhr en el año 1993, su finalidad es segmentar datos en unidades de significado; codificar datos (codificación abierta, axial y selectiva). Así mismo, la codificación abierta es la elección de los criterios de la investigadora. La codificación axial, según Hernández y otros (2018) se utiliza para “descubrir, agrupar, las categorías relevantes del fenómeno analizado, similares en temas” y la codificación selectiva, para determinar categorías temas centrales que aplican en el fenómeno o problema de investigación. Por consiguiente, “la evaluación de la calidad o rigor del estudio incluye la credibilidad y confirmación de los datos”, a través de las grabaciones a los entrevistados de acuerdo con la muestra seleccionada (p.468). El AtlasTi, admite relacionar conceptos, códigos, categorías y temas que va emergiendo en el análisis, hasta la saturación de la información para finalmente construir conocimiento. En la opinión de Martínez (2009), el software AtlasTi “integra en una red estructural los procesos sociales de la reflexión humana, las realidades cotidianas y su interacción variada en las relaciones sociales con sus técnicas de categorización, estructuración y teorización nos permite ir mucho más allá de las limitaciones” (p.135).

Resultados

A continuación, se muestran los alcances de la investigación referida a la Gerencia Emergente desde el Enfoque Praxeológico en Entornos Digitales. Inicialmente, se aplicaron doce (12) entrevistas abiertas no estructuradas a los informantes clave seleccionados a criterio de la investigadora. Para Hernández (2018) refiere que “la transcripción, el registro escrito de una entrevista y otros elementos similares refleja el lenguaje verbal, no verbal y contextual de los datos” (p.470). Con la finalidad de conocer la realidad de los gerentes y las acciones que realiza para abordar los retos y desafíos en el entorno digital, fueron grabadas en un equipo Xiaomi K-50 y resguardadas. Las entrevistas se transcribieron en formato Word, exactamente como se expresaron los gerentes colaboradores de la investigación.

Para el procesamiento y análisis de las entrevistas se utilizó el software AtlasTi, para el apoyo del análisis cualitativo, se creó el proyecto con el nombre de la investigación, La Gerencia Emergente desde el Enfoque Praxeológico en Entornos

Digitales, se importaron las doce (12) entrevistas individualmente en formato Word realizadas a los gerentes en el contexto organizacional de los sectores públicos y privados: bancario, servicio, seguros, educación y salud. Una (1) entrevista en el sector público de telecomunicaciones y una (1) en el sector privado sin fines de lucro. Para ello, se clasificó la entrevista E1, correspondiente al entrevistado uno (1) y así sucesivamente, la nomenclatura (E1 al E12), a criterio de la investigadora para la identificación de estas.

- Primer momento, a partir de la lectura de las entrevistas, selección y segmentación de las expresiones puras, el análisis de los datos, características semejantes que forman parte de un mismo código, diferentes, frecuencia y los significados de los códigos predominantes con respecto a las otras, se generaron doscientos cuarenta (240) códigos.
- Segundo momento, continuación de la sistematización, definiciones, interpretaciones, frecuencia, co-concurrencias, experiencias comunes y distintas, la búsqueda de múltiples perspectivas y se obtuvieron cuarenta y cuatro (44) códigos. De acuerdo con Hernández (2018) “en la codificación cualitativa el investigador considera segmentos de contenido, los analiza y compara. Si son distintos en términos de significado y concepto, induce una categoría de cada uno; si son similares, induce una categoría común” (p.474).
- Tercer momento, se agruparon los códigos, relaciones, definiciones, interpretaciones, criterio experto de la investigadora hasta la saturación de la información. Se originaron treinta y cuatro (34) categorías que contextualizan e interpretan las realidades de los gerentes en sus prácticas organizacionales. Para Hernández (2018) “la saturación de las categorías es cuando los datos se vuelven repetitivos o redundantes, ya no se encuentran categorías nuevas, ni significados diferentes, ni informaciones relevantes” (p.482).

De esta manera, se obtuvieron cinco (5) categorías en el orden de frecuencia e importancia para los informantes clave de la investigación:

1. Formar y desarrollar competencias.
2. Transformación digital.
3. Replantear el accionar del Gerente.
4. Desarrollo de equipos de alto desempeño.
5. Toma de decisiones correctas.

Finalmente, se construyeron diez (10) proposiciones teóricas, para la gerencia emergente desde el enfoque praxeológico en entornos digitales. Los significados que

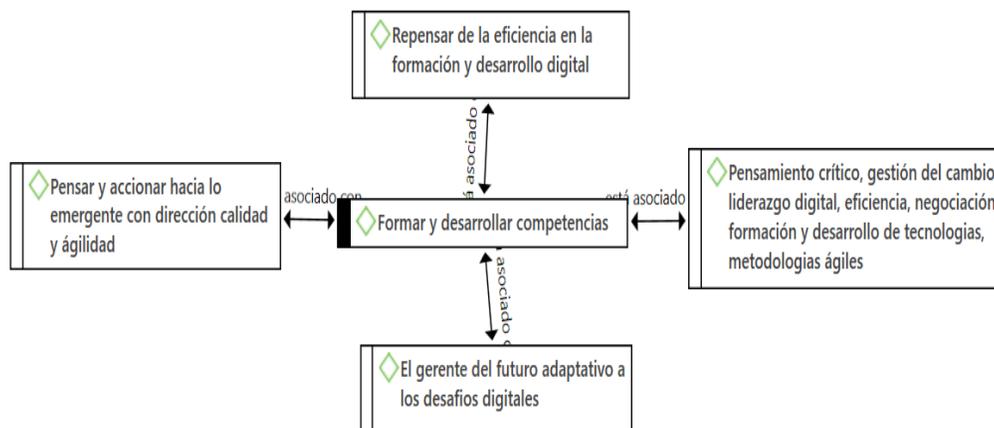
subyacen y contextualizan para responder a los desafíos praxeológicos en el entorno digital, contribuir al logro de organizaciones más eficientes, humanizadas, disruptivas, adaptativas, ágiles.

Así mismo, el diseño de las redes para la presentación de las categorías fue la ruta orgánica, permite la cercanía y previene superposición y mantener la distancia de los códigos con independencia. El estilo seleccionado fue la ruta circular, el cual posiciona a cada uno de los códigos y al mismo tiempo permite la cercanía entre ellos.

1.- Formar y desarrollar competencias

- El gerente- líder del futuro digital adaptativo a los desafíos digitales, direccionado a la eficiencia, negociación, pensamiento crítico, más humanización y relaciones sociales.
- Repensar de la eficiencia, acciones emergentes, gestión del cambio, dirección y calidad, formar y desarrollar competencias, de tecnologías y metodologías ágiles, adaptivos digitales.

Figura N. 1. Formar y Desarrollar Competencias

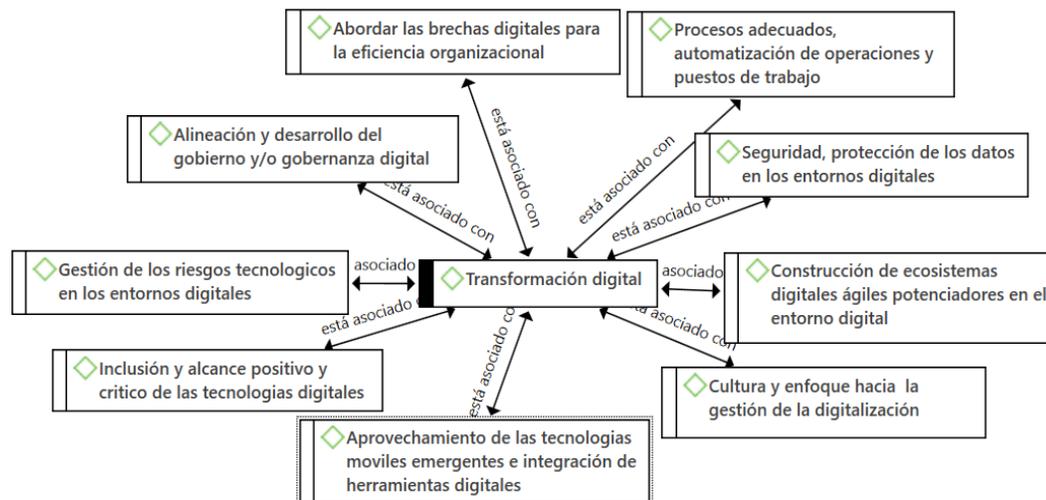


Fuente: Elaboración propia. Con el apoyo del Software AtlasTi.

2.- Transformación digital

- Transformación digital cultural, de procesos adecuados, inclusión y enfoques de gestión tecnológica, construcción de ecosistemas y herramientas integradas.
- Abordaje, alineación y desarrollo del gobierno corporativo y/o gobernanza digital, automatización focalizada y eficiencia, brechas digitales, seguridad de la información.

Figura Nro. 2. Transformación Digital

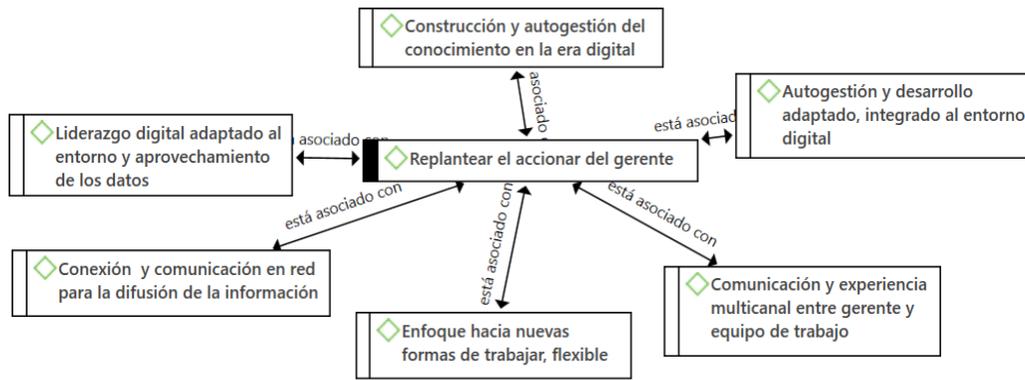


Fuente: Elaboración propia. Con el apoyo del Software AtlasTi.

3.- Replantear el accionar del Gerente

- Replantear el conocimiento y acciones del gerente-líder en la era digital, geocultura, autogestión, desarrollo adaptativo y flexible, liderazgo digital y contextual, aprovechamiento de los datos.
- Comunicación permanente y asertiva entre el gerente y el equipo de trabajo, conexión en red y experiencia multicanal, socialización y difusión de la información, enfoque y cultura híbrida flexible en escenarios cambiantes.

Figura Nro. 3. Replantear el Accionar del Gerente

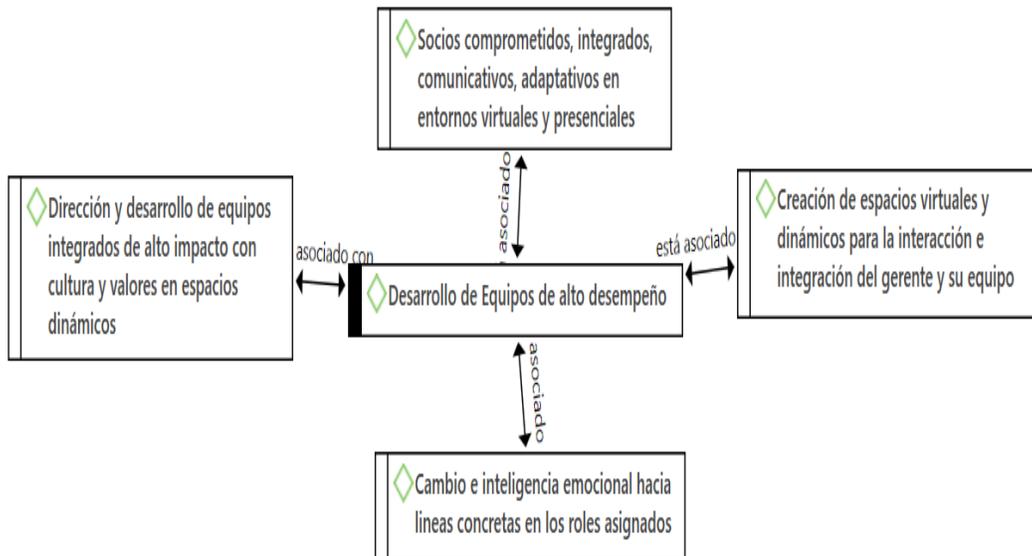


Fuente: Elaboración propia. Con el apoyo del Software AtlasTi.

4.- Desarrollo de equipos de alto desempeño

1. Desarrollo y dirección de roles, formación de equipos de alto desempeño, compromiso, sociedad, comunicación e inteligencia adaptados a los entornos digitales.
2. Creación de espacios virtuales, presenciales, dinámicos, interacción e integración del gerente y su equipo en los **entornos digitales con valores y ética**.

Figura N. 4. Desarrollo de equipos de alto desempeño

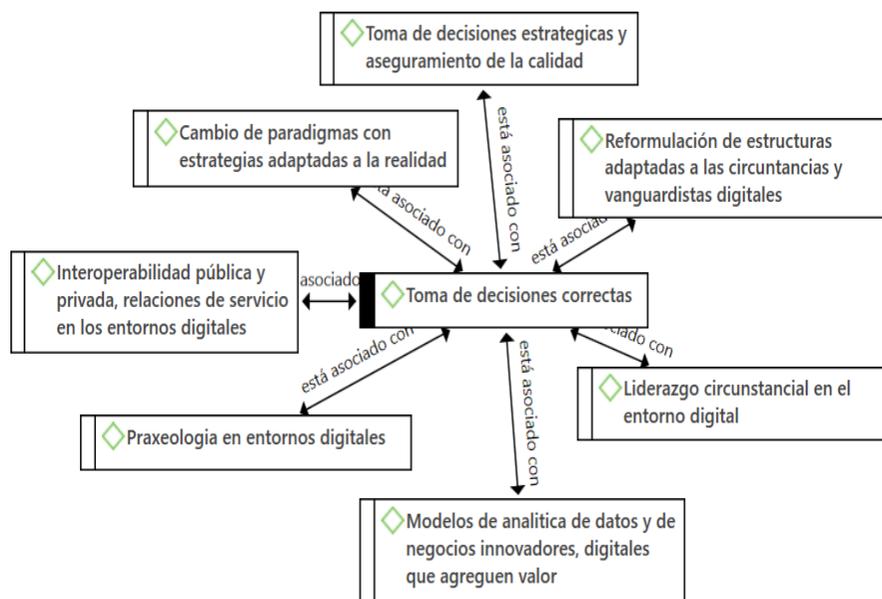


Fuente: Elaboración propia. Con el apoyo del Software AtlasTi.

5.- Toma de decisiones correctas

1. Toma de decisiones correctas, basadas en estrategias tecnológicas disruptivas, prácticas del futuro, riesgo digital, innovación, tendencias emergentes y aseguramiento de la calidad.
2. Interoperabilidad y liderazgo circunstancial público y privado, cambio de paradigmas con tácticas adaptadas a la realidad del entorno digital, reformulación de estructuras y modelos vanguardistas que agreguen valor a la organización.

Figura Nro. 5. Toma de Decisiones Correctas



Fuente: Elaboración propia. Con el apoyo del Software AtlasTi.

Desde los fundamentos epistémicos abordados en la investigación, los gerentes en su contexto praxeológico, relacionado con las prácticas, conductas, experiencias, realidades, coincidieron en la necesidad adoptar nuevos conocimientos digitales, formación continua personal y de los colaboradores, para direccionar esfuerzos hacia el

futuro con adaptabilidad a los cambios y retos de la era digital con las tecnologías disponibles para la sustentabilidad y éxito organizacional.

Lo axiológico estuvo determinado por los valores sociales, culturales su influencia, así como el principio determina las costumbres, conciencia, ética y moral. En este sentido, los gerentes concordaron en incluir y validar con el equipo, los paradigmas emergentes en los entornos digitales, adaptarse a la geocultura híbrida, alinear los valores personales y organizacionales, enfoque en la ética, leyes asociadas para incrementar y mantener la calidad, mejores relaciones interactivas de confianza.

Con relación a lo ontológico, la realidad social de los gerentes en sus diferentes sectores de la economía es variada, la innovación y creatividad está asociada a las acciones motivar y conducir a metas comunes que incluyan a otras personas (relaciones interpersonales) ya su propio desempeño (autonomía). La capacidad de liderar e influir en el comportamiento de otros basado en el liderazgo digital contextual para la toma de decisiones audaces y asertivas.

Reflexiones

Es necesaria la consolidación de políticas, estrategias adecuadas para abordar los entornos y las brechas hacia la transformación digital de Venezuela, así como, los países que conforman América Latina y el Caribe. La reconfiguración de la gerencia, cultura, procesos, normativas, gestión del cambio y del talento, esquemas y nuevos modelos de negocio innovadores. Adaptación a los cambios en el entorno digital y las tendencias con la incorporación de tecnologías adaptadas a realidad organizacional. Abordar los retos gerenciales basadas en estrategias, liderazgo digital, contextual, innovador e inspirador, conectado con los procesos y personas, decisiones audaces y efectivas para abordar la revolución y la transformación digital.

Humanización de la gerencia y acciones asertivas, flexibilidad, nuevas maneras de gestionar, socialización, comunicación abierta, integración de los equipos de trabajo motivados y valorados, autogestión del conocimiento, liderazgo y efectividad, aprovechamiento de las tecnologías y herramientas emergentes. Construir relaciones de comunicación y escucha, dinamismo y fortalecimiento de los equipos, liderazgo digital contextual. La identificación y desarrollo de las competencias gerenciales digitales alineados en todos los niveles de la organización y abordar las brechas correspondientes.



Formar gerentes líderes digitales y ágiles, de cara al futuro, con enfoques digitales, políticas y directrices de aprendizaje continuo e innovador, decisiones basadas en datos, reformulación de los temas éticos y valores. El impulso de la acción híbrida gerencial, física y virtual con roles multifuncionales y reducir las brechas digitales de conectividad. Asumir el paradigma transcomplejo desde una nueva cosmovisión, con un enfoque integral, holístico e integración de saberes geoculturales, comunicación, conocimiento abierto y participativo, que genere la reflexión de múltiples niveles adaptados a la realidad basada en soluciones radicales y efectivas.

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL COMO FACTOR DE RESIGNIFICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EN UN ENTORNO VUCA

Alejandro Jurado Morales

alejandrorjurado1@gmail.com

Universidad Latinoamericana y del Caribe ULAC

ORCID: 0009-0000-6782-8986

RESUMEN

Las Organizaciones desde principios del siglo XXI, han experimentado cambios vertiginosos del entorno, relacionado con los canales de interacción y atención con los actores externos (proveedores y clientes) y, a su vez, en la dinámica de la gestión de los procesos productivos, las actividades administrativas y las estrategias que le permitan mantener o superar su presencia en el segmento de mercado donde participan. Gracias a los avances tecnológicos y considerando la experiencia forzosa que conllevó la pandemia COVID-2019, el año 2020 sin lugar a duda fue el año donde el entorno VUCA (por sus siglas en inglés: volátil, incertidumbre, complejo y ambiguo) tuvo mayor presencia en una situación global sin precedentes recientes. En esta investigación, se aborda la cultura digital como parte del proceso de resignificación de las prácticas, a fin de enfrentar los cambios o movimientos en el ecosistema digital donde se desenvuelven. Como propósito se plantea proponer una estrategia general de praxis gerencial, para abordar la gestión tecnológica en la transformación digital de la organización pública o privada en un entorno VUCA, desde la cultura digital. La metodología utilizada es cualitativa, bajo el paradigma interpretativo-hermenéutico. Como resultados de la investigación, se considera que, en esta era de la hiperconectividad, las organizaciones independientemente del tamaño y su participación en el segmento de mercado, están cada vez más obligadas a ser organizaciones ágiles, flexibles, para adoptar la velocidad en la que cambia el mercado. Adicionalmente, el uso de las herramientas TIC debe disponer de la información de calidad que permitan la toma de decisiones en el tiempo más corto posible. Sin lugar a duda, la formación continua de todo el personal en las competencias digitales, pensamiento crítico y habilidades blandas, que incluye a los directivos y gerentes, permitirá a las organizaciones mejorar su posicionamiento en el mercado.

Palabras claves: cultura digital, entorno digital, VUCA, competencias digitales, pensamiento crítico.

ABSTRACT.

Organizations since the beginning of the 21st century have experienced dizzying changes in the environment related to the channels of interaction and service with external actors (suppliers and customers) and, in turn, in the dynamics of the management of production processes, activities administrative and strategies that allow them to maintain or surpass their presence in the market segment where they participate. Thanks to technological advances and considering the forced experience that the COVID-2019 pandemic entailed, the year 2020 was undoubtedly the year where the VUCA environment (for its acronym in English: volatile, uncertain, complex and ambiguous) had the greatest presence in a global situation without recent precedents.

In this research, digital culture is addressed as part of the process of resignification of practices, in order to face changes or movements in the digital ecosystem where they operate. The purpose is to propose a general management praxis strategy, to address technological management in the digital transformation of the public or private organization in a VUCA environment, from digital culture. The methodology used is qualitative, under the interpretive - hermeneutic paradigm. As results of the research, it is considered that, in this era of hyperconnectivity, organizations, regardless of size and their participation in the market segment, are increasingly forced to be agile, flexible organizations, to adopt the speed at which the market changes. Additionally, the use of ICT tools must have quality information that allows decision making in the shortest possible time. Without a doubt, the continuous training of all staff in digital skills, critical thinking and soft skills, which includes directors and managers, will allow organizations to improve their positioning in the market.

Keywords: digital culture, digital environment, VUCA, digital skills, critical thinking.

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI, tiene una caracterización muy vinculada al auge y desarrollo de las innovaciones, con base sólida en los avances de la tecnología de la información y comunicación (TIC), así como también de evolución y capilaridad de despliegue y uso del internet en las organizaciones de todos los sectores productivos, académicos y de gobierno. Asimismo, los clientes han generado mayores criterios de exigencias, tanto a nivel de calidad de los productos o servicios demandados, como en los canales e interacción que realiza con las empresas, generando grandes retos y exigencias en las diversas organizaciones para lograr la fidelización de los clientes. Parte de esas exigencias están en la personalización de sus productos o servicios demandados según su preferencia.

La incorporación de las herramientas TIC en los diversos procesos y canales de interacción con proveedores y clientes a través de Internet, ha generado un cambio significativo en la cultura organizacional, para afrontar los diversos cambios que se presentan en los segmentos de mercado donde participa, por lo cual no importa el tamaño ni el tiempo de presencia en dichos mercados, pues el entorno ha evolucionado hacia un entorno digital y la cadena de valor cada vez, tiene la presencia de mayor cantidad de actores especializados y con interrelaciones complejas en un mundo hiperconectado.

Es por ello, que hoy, sin lugar a duda, existe en las organizaciones la incertidumbre en el entorno y hay que meditar en la prospectiva de desarrollo de sus actividades en este mundo complejo, por lo cual se puede considerar que a partir de las experiencias de la pandemia COVID-19, las organizaciones se encuentran en un entorno denominado VUCA el cual como lo señala RECLA (2023), es “(...) *un escenario empresarial turbulento, impredecible y desafiante, pero repleto de oportunidades para aquellos que logran adaptarse y dominar sus fuerzas(...)*”. Por lo tanto, es importante abordar los cambios a las velocidades que se desarrollan, con una cultura organizacional, las herramientas adecuadas, y el equipo de trabajo capacitado. Esta investigación plantea proponer una estrategia general de praxis gerencial, para abordar la gestión tecnológica en la transformación digital de la organización pública o privada en un entorno VUCA, desde la cultura digital.

MARCO TEÓRICO

Organizaciones Adaptables

Las organizaciones se han convertidos en adaptivas, para enfrentar los cambios o movimientos en el ecosistema donde se desenvuelven. Mathias y Sload (2019) señalan que:

“(...) Las organizaciones adaptables no gestionan desde la estructura y el control, sino que lo hacen con un ecosistema que aprende del pasado y se adapta en consecuencia para ayudar a garantizar la supervivencia del sistema en general. En este sentido, las Organizaciones Adaptables son empresas vivas organizadas en torno a redes basadas en cómo trabajan y se comportan las personas, distribuyendo y maximizando el potencial humano. El desarrollo y la innovación son el espíritu de la empresa. (...)” (p.4)

Valderrama (2019) plantea que:

“(...) Las empresas y organizaciones necesitan reinventarse para dar respuesta a los retos de un entorno marcado por la economía digital. Las tecnologías emergentes de esta nueva Era Digital (Big Data, Cloud Computing, Internet de las Cosas, Industria 4.0) están transformando radicalmente el escenario competitivo, dando lugar a nuevos modelos de negocio SMAC (Social, Mobile, Analytics, Cloud), que a su vez requieren nuevos modelos organizativos (...)” (p.18)

Valderrama (2019) considera en torno a las organizaciones ágiles que:

“(...) Estos nuevos modelos de organizarse tienden a la horizontalidad, la interconexión, la construcción del conocimiento, la colaboración inteligente, el aprendizaje continuo y la innovación. Se trata de organizaciones en red en las que la autoridad deriva del conocimiento, no de la posición jerárquica, abiertas, flexibles, ágiles, formadas por equipos de alto rendimiento que cooperan con otros equipos internos y externos. (...)” (p.22)

Entorno VUCA

En relación a la definición del entorno VUCA, Sulbarán (2023) señala sobre su origen que “(...) Este término empezó a ser usado en la década de los noventa por soldados de Estados Unidos. Consiste en un acrónimo en inglés conformado por cuatro palabras: **volatility** (volatilidad), **uncertainty** (incertidumbre), **complexity** (complejidad) y **ambiguity** (ambigüedad) (...)”. (p.1)

Cada uno de las palabras que conforma el acrónimo, tiene impacto en la evaluación que se debe realizar a este entorno. En este sentido, a continuación, se presenta los aspectos resaltantes de cada una de las 4 características:

Volatilidad

Sulbarán (2023) señala que la volatilidad “(...) Se refiere a la **velocidad con la que se producen los cambios**, así como la ausencia de procesos firmes que intenten garantizar estabilidad. Esta situación demanda que las organizaciones continúen progresando para asegurar su participación en el mercado. (..)” (p.1)

RECLA (2023), considera que:

“(...) **La velocidad del cambio y la magnitud de la volatilidad pueden hacer que las estrategias de negocio que antes eran efectivas se vuelvan obsoletas en un abrir y cerrar de ojos.** En este entorno, las empresas necesitan tener una capacidad de respuesta rápida, y una adaptabilidad y flexibilidad superiores para sobrevivir y prosperar.

Sulbarán (2023) considera que “(...) Dicha volatilidad, ha estado impactada por la globalización, la transformación digital y los efectos posteriores a la pandemia del COVID-19, incidiendo definitivamente en el comportamiento de las organizaciones (...)” (p.1).

Incertidumbre

Sulbarán (2023) indica que la incertidumbre

“(...) significa que se cuenta con poca certeza sobre lo que se puede pronosticar en el futuro, puesto que, la predicción sustentada en un contexto de transformaciones rápidas y drásticas es prácticamente inadmisibles.

Por tanto, la flexibilidad aumenta el desenvolvimiento de estrategias nuevas en un entorno VUCA. Sin aferrarse a una seguridad absoluta, pues el

escenario puede variar con base en circunstancias completamente inesperadas. Aun cuando se posee un alto conocimiento acerca de un tema determinado, existen factores externos que pueden intervenir en la realidad (...) (p.1)

RECLA (2023) plantea que en la incertidumbre:

“(...) No podemos anticipar todos los giros y vueltas que tomará el mercado, pero podemos prepararnos para ellos. Esto requiere una nueva forma de pensar, donde la planeación estratégica se convierte en un ejercicio constante de revisión y adaptación. Aquí, el enfoque debe ser en desarrollar una cultura organizacional que abrace la incertidumbre y vea en ella una fuente de oportunidades para innovar y crecer (...)” (p.5)

Complejidad

De acuerdo a Reynoso (2020) una situación compleja:

“(...) puede definirse como aquella en la que la interconexión de partes y variables es tan alta que las mismas condiciones –ya sean externas o internas – pueden derivar en resultados y reacciones muy diferentes del sistema. Ante una alta complejidad, resulta más difícil analizar completamente el entorno y llegar a conclusiones racionales. Cuanto más complejo es el mundo, más difícil es analizarlo. (...)” (p.13)

Para RECLA (2023) La complejidad,

“(...) se refiere a la cantidad de factores interdependientes que debemos considerar en cada decisión y a lo difícil que puede ser entender su funcionamiento conjunto. **Un ejemplo claro es el creciente ecosistema digital: con un número cada vez mayor de canales, plataformas y tecnologías, las empresas deben navegar y orquestar una variedad asombrosa de elementos para alcanzar sus objetivos.** En este mar de variables, la estrategia se vuelve un juego de ajedrez en tres dimensiones, donde cada movimiento puede tener múltiples consecuencias, tanto previstas como imprevistas. (...)” (p.5).

Ambigüedad

Para Sulbarán (2023), consiste en que “(...) **ya no existen recetas preestablecidas que brinden soluciones a problemáticas usuales**, puesto que, en cada oportunidad que se presente una dificultad, debe ser analizada detalladamente y con claridad absoluta, diseñando un plan de acción. (...)” (p. 2).

RECLA (2023) considera que la ambigüedad consiste:

“(...) en la falta de claridad sobre cómo interpretar situaciones en las que no existen precedentes claros. Es la sensación de estar caminando en la neblina, sin tener un camino definido a seguir. **En este aspecto, la creatividad y la innovación se vuelven vitales para encontrar nuevas soluciones a problemas inéditos.** (...)” (p.5)

Cultura Digital

El avance de la tecnología y su incorporación cada vez más en procesos, canales de ventas, de promoción, entre otros, en la organización, ha generado un cambio considerable de la cultura organizacional tradicional a una cultura digital. En este sentido, Lorenzo (2016) la define como “(...) El conjunto de comportamientos y hábitos desarrollados y aplicados por directivos y empleados de una organización para aprovechar al máximo la potencialidad de las nuevas tecnologías para crear valor a los clientes, los empleados y accionistas (...)”. (p.7)

Rodríguez, Lobos y Bijman (2021) consideran que la cultura digital “(...) es entendida como un conjunto de prácticas, costumbres y formas de interacción que emergen del uso generalizado de las tecnologías de información y comunicación, reconfigurando la mayoría de los aspectos de la vida de los colaboradores de las empresas e instituciones (...)” (p.22)

Liderazgo Transformador

Kawata,(2002) considera que el liderazgo transformador:

“(...) incluye visión, planificación, comunicación y acción efectiva. Tiene un efecto unificador y positivo en un grupo de personas en torno a una serie de valores y creencias claras para cumplir un conjunto claro de metas mesurables. El método transformador impacta simultáneamente en el

desarrollo personal y la productividad organizativa de todos los involucrados (...)" (p.17)

García y Pantoja (2011), consideran que
“(...) El rol que desempeña el líder transformacional es el de ser un agente de cambio que promueva en sus seguidores una forma diferente de ver su trabajo, al inducirlos a la ejecución de tareas, no en función de una recompensa o un intercambio, sino en función de su realización como persona y empleado dentro la organización (...)" (p.102)

Asimismo, los antes mencionados autores, citan a Daft (2006) quien indica que
“(...) los líderes transformacionales son capaces de emprender los cambios en la visión, la estrategia y la cultura organizacional y también de propiciar innovaciones en los productos y las tecnologías (...)" (p.156).

Valderrama (2019) considera que debe ser
“(...) un modelo de liderazgo compartido y de servicio. Líderes auténticos, abiertos al aprendizaje, que comuniquen una visión clara y generen energía. Líderes que dirijan por influencia, no por jerarquía. Líderes que asuman riesgos y motiven a las personas a involucrarse en la toma de decisiones. Que hagan que las cosas sucedan (make it happen) y actúen con integridad (walkthetalk).(...)" (p.32)

Competencias Digitales

El proceso de transformación digital, requiere el reforzamiento de las competencias digitales del recurso humano que hace vida en las organizaciones públicas y privadas, sean grandes o pequeñas. En este sentido, Katz y Berry, (2021) señala que:

“(...) La transformación digital latinoamericana está evolucionando a dos velocidades. Por un lado, existe un reducido número de grandes empresas que demuestran un alto grado de conocimiento sobre las nuevas tecnologías y, consecuentemente, de preparación para afrontar la transición hacia la Cuarta Revolución Industrial. Por otro lado, existe un gran número de PyMEs con bajo nivel conocimiento y escasos recursos de gestión y financieros como para incorporarse a la transformación digital. (...)" (p.12)

Morduchowicz (2021), cita a la UNESCO, quienes señalan que la alfabetización digital:

“(...) busca empoderar a las personas en todos los ámbitos de la vida, con el fin de que alcancen sus metas personales, sociales, educativas y ocupacionales y estén en condiciones de participar activamente en la sociedad. Se trata de un derecho básico en un mundo digital, que promueve la inclusión social de todas las naciones. (...)” (p.6)

Morduchowicz (2021) en trabajo para la Unesco plantea que:

“(...) Una sociedad dinámica, altamente tecnológica, centrada en la información, el conocimiento y la comunicación, requiere de capacidades esenciales: analizar, interpretar, evaluar, inferir, anticipar, resolver problemas, construir juicios, tomar decisiones, crear y comunicar.

Estas capacidades reciben el nombre de competencias fundamentales. Se les llama de esta manera porque son transversales a todos los saberes que se adquieren a lo largo de la vida. (...)” (p.5)

La formación y puesta en práctica de las capacidades o competencias fundamentales, permiten a las personas desarrollar su talento en esta era digital. Valderrama (2019) considera a una persona con talento a “(...) quien aplica sus capacidades en su trabajo para aportar un valor distintivo a los resultados. los diversos talentos consisten en una combinación especial de conocimientos (saber), habilidades (poder) y actitudes (querer). Podemos hablar de talento comercial, directivo o innovador, por ejemplo (...)” (p.26)

En la Figura N°1, se presenta la representación visual de los elementos que conforman el talento y las combinaciones que Valderrama (2019) considera en estas interrelaciones:

Figura N°1. Componentes del Talento



FUENTE: Valderrama, 2018

Transformación Digital

Valderrama (2019) considera que la transformación digital es “(...) *la adaptación de las cadenas de valor de todos los sectores de la economía al efecto disruptivo que comienza con el consumidor digital. La transformación digital se presenta como el reto más importante para la competitividad a medio y largo plazo.* (...)” (p.18)

Mora (2022), considera importante establecer la diferencia entre la digitalización y la transformación digital de las organizaciones. La digitalización consiste en “(...) *la implementación de las tecnologías para simplemente automatizar un proceso* (...)”. La transformación digital “(...) *no es solo la adopción de nuevas tecnologías, sino que involucra cambios en la cultura y modelo de negocio de una organización* (...)”(p.9)

Estrada y Aragón (2018), consideran que:

“(...) *La transformación digital no viene tanto de implementar nuevas tecnologías sino de transformar la organización aprovechando las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías digitales. En la transformación digital, la tecnología es sólo una parte de la ecuación, donde reside realmente el reto es en la gestión del cambio* (...)” (p.28)

METODOLOGÍA

La investigación es cualitativa y la metodología interpretativa, tomando en cuenta que sobre el objeto de la investigación existen tantas realidades como puntos de vistas implicados. Es por ello que se consideró la hermenéutica para la revisión de los diversos textos, artículos y publicaciones web que se están desarrollando, varios de ellos a partir del hito sin precedente reciente como lo fue la pandemia COVID-2019.

RESURGIMIENTO DEL ENTORNO VUCA EN LA ERA DE LA HIPERCONECTIVIDAD

El entorno VUCA como se ha señalado anteriormente, es un término que se definió en los años 90, sin embargo, en esta era de la hiperconectividad y los avances vertiginosos de las tecnologías de la información y comunicación tiene vigencia sin lugar a duda por lo cual, su análisis y comprensión en esta nueva era, permitirá determinar el abordaje correcto que debe realizar las organizaciones, para afrontar los retos en un mundo con velocidad de cambios acelerados y diferencia muy marcadas en la adaptabilidad y uso de las herramientas TIC por parte de las diferentes generaciones de la población del país.

En este mundo de incertidumbre continua del entorno VUCA, RECLA (2023) señala que

“(…) El acrónimo VUCA, es más que un simple término de moda en los círculos de negocios y estrategia. **Es una representación del mundo contemporáneo que vivimos, donde el cambio es la única constante y la incertidumbre el único seguro.**

En este escenario, los líderes empresariales y las organizaciones no sólo deben sobrevivir, sino también aprender a prosperar. Es decir, deben descifrar el código del mundo VUCA para navegar a través de la incertidumbre y convertir los desafíos en oportunidades (...).”

El este mismo orden de idea, se puede considerar como un nuevo hito del entorno VUCA la reciente pandemia mundial de COVID2019, donde el mundo entero tuvo una

experiencia jamás vivida en los tiempos modernos. Quiroga (2021) considera sobre el entorno VUCA que:

“(...) durante el año 2020 podríamos decir que ha sido el exponente de ese entorno. En la actualidad, el mundo de las organizaciones ha puesto especial atención en las condiciones bajo las cuales se toman decisiones, se mira al futuro, se maneja el riesgo, se fomenta el cambio y se resuelven los problemas (...)” (p.8)

Ruiz y Álvarez (2023), reafirmar la importancia que representó para las organizaciones este hito, cita a Nieto y Carrel (2022) quienes señalan que:

“(...) Como consecuencia de lo vivido en la pandemia, las empresas que han logrado sobrevivir, se vieron en la obligación de evolucionar y cambiar sus estrategias de manera que pudieran subsistir durante la pandemia. Como cambios en la forma de trabajo, el trabajo desde casa, y cambios en la estructura organizacional e inclusive la digitalización de muchos procesos (...)” (p.49)

Aspectos a considerar en las organizaciones en entorno VUCA

En esta era de la hiperconectividad, y con los avances de las TIC, la velocidad de cambios que se presentan en los mercados, puede variar en función del segmento, participantes en la cadena de valor, criterios y preferencias de los clientes. Ante estos eventos externos que impacta considerablemente a las organizaciones, es necesario el desarrollo e implementación en el menor tiempo posible de las estrategias adecuadas que favorezcan a las organizaciones en un mundo cada vez más digitalizado.

Ruiz y Álvarez (2023) en relación a las acciones que pueden realizar los gerentes señalan que:

“(...) De acuerdo con Llop, Grasas, Paasen, Rosén y Araujo (2017) los gerentes y las organizaciones no deben continuar haciendo lo que siempre han hecho para tener éxitos y competir con eficacia. Al contrario, en ambiente de contantes cambios, se tiene que hacer algo completamente diferente, y el líder debe de ser el primer promotor de la cultura del cambio para que las personas y todas las organizaciones estén preparadas para adaptarse a “ese

algo indefinido” que está por suceder. Sin embargo, no es algo que una persona o departamento pueda lograr de forma aislada. Sino que toda la organización debe estar comprometida con esta nueva forma de actuar (...)

Para un logro efectivo en la propuesta de cambio de la cultura organizacional, Blachard (2009) considera que:

“(...) Proporcionar oportunidades de participar e influir produce un compromiso sostenible y de largo plazo hacia una nueva forma de hacer las cosas, no una obediencia de corto plazo. La resistencia al cambio aumenta a medida que las personas sienten que no puede ejercer influencia sobre lo que le sucede” (pp.290-291)

De acuerdo a Mora (2022) una herramienta para afrontar la velocidad de cambios de los modelos de negocios en función de las innovaciones tecnológicas, es implementar la agilidad en las organizaciones. Para Valderrama (2019) la agilidad es “(...) *el modo en que las compañías perciben, anticipan y responde a los cambios al mismo ritmo del mercado* (...) (p.21)”

Valderrama (2019) considera en torno a las organizaciones ágiles que:

“(...) Estos nuevos modelos de organizarse tienden a la horizontalidad, la interconexión, la construcción del conocimiento, la colaboración inteligente, el aprendizaje continuo y la innovación. Se trata de organizaciones en red en las que la autoridad deriva del conocimiento, no de la posición jerárquica, abiertas, flexibles, ágiles, formadas por equipos de alto rendimiento que cooperan con otros equipos internos y externos. (...)” (p.22)

Ahora bien, en el entorno VUCA es oportuno que las organizaciones realicen el adecuado análisis de las estrategias que se deben implementar en función de los ambientes que componen a este entorno. Ruiz y Álvarez (2023), desarrollan unas propuestas de estrategias para cada uno de los ambientes que conforman el entorno

VUCA, tomando como fuente a Terlato (2019), las cuales se puede visualizar en la tabla N°1.

Tabla 1. Estrategias para ambientes VUCA

TABLA 1 Estrategias para ambientes VUCA	
<i>Característica</i>	<i>Estrategias</i>
Ambiente Volátiles	Comprensión de sus capacidades Flexibilidad Rápida adaptación Control de la gestión
Ambientes Inciertos	Innovación Recabar información Búsqueda de diferentes perspectivas
Ambientes Complejos	Análisis sistémicos Simplificación de procesos Propuestas orgánicas
Ambientes Ambiguos	Desarrollar capacidades de escucha Resultados incrementales Desing thinking , Diseño basa en el usuario Gestión Scrum para definición de roles, eventos y artefactos Gestión de logística de proyectos Toma de decisiones apoyados en algoritmos y computadoras

Elaboración de Ruiz y Álvarez (2023) y fuente Terlato (2019)

Tomando en cuenta los diferentes elementos que señalan los diversos autores, se puede observar que en el entorno VUCA, las organizaciones presentan sus grandes desafíos en tres categorías interrelacionadas como son: la cultura organizacional visto desde la forma de su estructura organizativa y procesos adaptados a la era digital con cambio continuo y disruptivo, la formación continua del talento en las competencias digitales y el desarrollo de modelos de negocios que aprovechen al máximo las herramientas TIC, para la interacción adecuada a las demandas del cliente por medios digitales y la adecuada recopilación de la información del entorno y los competidores (locales, regionales y globales) presentes en el segmento de mercado, para la toma de

decisiones en el tiempo oportuno. En la figura N°2 se presenta de forma ilustrativas las tres categorías de desafíos de las organizaciones en un entorno VUCA.

Figura N°2.Desafíos de las Organizaciones en entorno VUCA



Fuente y elaboración propia

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LAS ORGANIZACIONES

La Transformación de las organizaciones representa su avance o adaptación para desarrollar sus actividades en una era compleja, digital y mayor demanda de los clientes de productos y servicios adecuados a sus necesidades. En esta era de la hiperconectividad convergen en los diferentes segmentos de mercados dos propuestas de ofertas de productos y servicios, la primera conformada por las empresas con varios años de presencia en el segmento de mercado donde participan y la segunda propuesta conformada por los emprendimientos que nacen a partir de esta era digital.

Ambas propuestas tienen entre sus fines lograr capitalizar la mayor preferencia por parte de los clientes y para ello una herramienta invaluable lo representa “**los datos**” que se generan entorno a dicho segmento de mercado por parte de sus clientes.

En por ello que Valderrama (2019) considera que las organizaciones deben “(...) generar un vínculo emocional con la marca mediante una experiencia positiva en todos los pasos del proceso de compra y consumo. El cliente actual es digital, está constantemente conectado e informado y recomienda productos y servicios a través de las redes sociales (...)” (p.20).

Por otra parte, en cuanto a la nueva preferencia por parte del cliente digital, Alonso (2022) cita a Bob Johansen (2009) quien en su libro titulado *Leader make the future*,

(...) advierte que el entorno VUCA se asentará modificando el modelo de hacer empresa y poniendo a prueba esa máxima darwiniana de que «no es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que mejor se adapta al cambio». De ahí la importancia de que los líderes adquieran nuevas habilidades que les permitan, primero, sobrevivir, y luego progresar. (...)” (p.3)

Valderrama (2019) considera que existe 4 claves para la Transformación digital de las Organizaciones. Las claves son:

1. **Experiencia de Cliente:** “(...) La experiencia de cliente empieza con la experiencia del empleado. Para convertir a los clientes en fans de sus marcas, las empresas han de contar con empleados comprometidos que sean también prescriptores de la marca (...)” (p.21).
2. **Experiencia de empleado:** “(...) Las personas han de sentir la propiedad y responsabilidad de la estrategia. La transformación es una carrera de larga distancia, para la que se requiere perseverancia y resiliencia. Es fundamental comunicar, facilitar el aprendizaje y el crecimiento profesional de los empleados (...)” (p.21).
3. **Colaboración Inteligente:** “(...) La inteligencia colaborativa aprovecha las redes sociales y nuevas plataformas que permiten a contribuyentes individuales aportar sus puntos de vista, ideas y experiencia singular para la resolución de problemas complejos y la innovación (...)” (p.21)
4. **Agilidad:** “(...) Esto se consigue priorizando las personas e interacciones sobre los procesos y herramientas, la colaboración con el cliente, los equipos autoorganizados, la confianza en personas competentes y motivadas, la

simplicidad, los ciclos rápidos de entrega, la conversación, la reflexión, el feedback y la mejora continua. (...)” (p.22)

Estrada y Aragón (2018) consideran que:

“(...) La transformación digital implica un cambio en la cultura de la Organización. Para ello hay tres elementos clave:

- a) Tener una visión estimulante y transformadora que tenga a la innovación como modus operandi.
- b) Crear una hoja de ruta. Planificar el cómo lo haremos.
- c) Movilizar a la organización. Lograr generar empatía con nuestros colaboradores y que de esa forma, hagan propio el desafío de la transformación cultural. (...)” (p.28)

En ambas propuestas se puede determinar que la transformación si bien tiene implícito la utilización de redes de telecomunicaciones y herramientas TIC en las organizaciones, el punto focal para lograr con éxito esta transformación está en el cambio de la cultura organizacional a una cultura digital, con énfasis en la adecuada atención y estrategias de fidelización de los clientes.

Este cambio de la cultura organizacional pasa sin lugar a duda por un cambio también en la forma o manera de llevarse el liderazgo hacia un liderazgo transformador, que permita realizar la comunicación efectiva a todo el talento humano y se les brinde la oportunidad de ser participe en esa refundación de la organización en esta era digital, generando un mayor compromiso, motivación y entrega en lograr el éxito en el segmento del mercado donde participa.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ERA DE LA HIPERCONECTIVIDAD

A lo largo de esta investigación se observa en las referencias de diversos autores que señalan que la transformación digital de las organizaciones en esta era de la hiperconectividad, de herramientas TIC como: Big Data, Inteligencia Artificial, redes sociales entre otra, deben partir necesariamente por el cambio disruptivo de la cultura organizacional hacia una cultura digital.

Los desafíos que afronta el liderazgo en la organización son grandes y más aún si no se toma las debidas estrategias comunicacionales que le permitan al personal reducir su incertidumbre sobre los cambios que se deben realizar y contribuya en la mejor manera de lograr dichos cambios en beneficio de la organización.

Lorenzo (2016) señala que

“(...) una de las aristas claves en toda esta evolución es el desarrollo de las nuevas competencias y habilidades organizacionales. Sin embargo, el desarrollo de estas nuevas competencias pasa por la construcción de una nueva cultura digital a todos los niveles de la organización. Esta cultura no se refiere a ser un experto tecnológico; se refiere al desarrollo de nuevos valores y comportamientos que lleguen a ser la base del desarrollo de las nuevas competencias y habilidades. (...)” (p.74).

La Cultura digital de las organizaciones también debe considerar los adecuados esquemas de acompañamiento del personal en función de sus habilidades y generación, con el fin de lograr que todo el personal llegue al mismo nivel que a organización requiere. Lorenzo (2016) plantea que “(...) Las nuevas generaciones, representadas por la generación del milenio (generación Y) y la generación post-milenio (generación Z), son el símbolo de la nueva cultura digital. (...)” (p.75).

Como algunas de las características principales de la cultura digital de estas nuevas generaciones en sus valores y comportamientos se pueden destacar las siguientes:

1. Comparte con amigos y extraños información persona y de grupo en las redes sociales.
2. Búsqueda y consumo excesivo de contenido de información y/o entretenimiento a través de internet.
3. Preferencia de uso de juegos de consola y de aplicaciones en grupos o comunidades de redes.

Esta interacción continua a través de internet genera para los diferentes actores de la cadena de valor de los servicios o productos datos de interés para la definición de las innovaciones que puedan ser demandadas por los clientes. Es por ello que Lorenzo (2016) considera que:

“(...) La cultura digital de las nuevas generaciones es un faro que debe guiar a los líderes y sus organizaciones hacia donde deben dirigirse las nuevas propuestas de valor hacia los nuevos clientes y hacia donde deben desarrollarse internamente las nuevas competencias o capacidades para poder entregar esas propuestas de valor. (...)” (p.75)

Las estrategias para llevar a cabo la transformación digital de las organizaciones a partir de los cambios de la cultura organizacional deben contemplar la complejidad de la era digital, donde dependiendo de las organizaciones puede existir elementos favorables para acelerar los procesos o, por el contrario, existan algunos tipos de obstáculos que puedan afectar a la evolución de dichas organizaciones.

Rodríguez, Lobos y Bijman (2021) entorno a la cultura de la organización señalan que:

“(...) La cultura organizacional facilita el logro de los objetivos en materia digital, tal como el cambio, orienta a las personas, les proporciona identidad, integra o fracciona a los miembros, y refuerza o minimiza algunos valores, entre otros aspectos, pero también dificulta su consecución. Dicho de manera directa “la cultura tiene la capacidad de bloquear el cambio en los sistemas de gestión organizacional”, por lo que un proceso tan importante como este debe ir acompañado de una evolución hacia una cultura digital. Es importante señalar que no existen culturas buenas ni malas. Sin embargo, algunos elementos característicos de una cultura organizacional pueden acelerar o enlentecer la estrategia digital que se quiere alcanzar. (...)” (p.18)

Asimismo, Rodríguez, Lobos y Bijman (2021) señalan que *“(...) las organizaciones tendrán que comprender cómo piensan y se comportan las personas, para poder identificar si se están embarcando en el proceso de transformación y con qué pretensiones (...)” (p.20)*

Modelo de análisis de la Cultura Organizacional “IPA” .

Rodríguez, Lobos y Bijman (2021) señalan que el modelo IPA *“(...) propone algunas dimensiones, las cuales ayudan a evaluar y priorizar sus necesidades, así como también comprender las decisiones y acciones que se toman en una organización, con la finalidad de dimensionar el impacto que*

tiene en diferentes departamentos, unidades o equipos de trabajo, en la ruta hacia la transformación digital (...)" (p.20)

El Modelo Contempla la medición de la cultura de la organización a través de 18 dimensiones que miden la situación actual de una organización y la contrasta con la cultura digital requerida. A partir de este análisis se puede generar una hoja de ruta que permita lograr el objetivo final que es la transformación digital de la organización.

Las 18 dimensiones que contempla el modelo se clasifican en 3 niveles de exploración y de atención en las organizaciones los cuales son:

1. Nivel Observable
2. Nivel prácticas y Actitudes
3. Nivel profundo.

En la Figura N° 3 se puede observar las diferentes dimensiones consideradas en cada uno de los niveles del modelo IPA

Figura N°3. Dimensiones de Modelo IPA

Nivel Observable 01	Nivel Prácticas & Actitudes 02	Nivel Profundo 03
<ol style="list-style-type: none"> 1. Misión, Visión y Posición Estratégica 2. Procesos y Gobernanza 3. Medio Ambiente y Espacios Físicos 4. Estructura: Roles y Funciones 5. Tecnología 6. Financiamiento 7. Medición 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo 2. Competencias y Talento 3. Comunicación 4. Conexiones 5. Innovación & Emprendimiento 6. Clima Organizacional 7. Trabajo en Equipo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valores 2. Ritos 3. Símbolos, Héroes y Mitos 4. Agilidad

Fuente: Take Up (2018)

Rodríguez, Lobos y Bijman (2021) consideran que

“(...) En el Modelo IPA de cambio cultural digital, hemos identificado dimensiones que aceleran el proceso de cambio, pero en otras la falta de su gestión y al no ser consideradas, terminan obstaculizando la evolución digital. Los aceleradores del proceso de cambio cultural digital son los componentes que, al ser gestionados, permiten movilizar en mayor medida a la organización, generando cambios en los distintos niveles jerárquicos, lo que permite trabajar directamente con la cultura organizacional. (...)” (p.21)

De forma contraria, también señalan que existen algunas dimensiones que de no ser gestionadas correctamente pueden incidir como obstaculizadores de la transformación digital de las organizaciones. En la tabla N°2 se presentan las dimensiones consideradas como aceleradores y como obstáculos ante una falta de gestión de correcta.

Tabla N°2. Aceleradores y Posibles Obstáculos en Modelo IPA

Aceleradores	Posibles Obstáculos
Valores	Misión, Visión y Posición Estratégica
Procesos	Estructura
Liderazgo	Procesos
Comunicación	Tecnología
Agilidad	Medición
Trabajo en equipo	Clima Organizacional
Competencias y Talento	Financiero
Ritos	Conexiones
Símbolos, Héroes y Mitos	Innovación y Emprendimiento
	Medio Ambiente y Espacios Físicos

Fuente: Rodríguez, Lobos y Bijman (2021). Elaboración propia.

Como se puede observar a nivel general, este modelo señala que el análisis de un cambio de la cultura organizacional a una cultura digital, debe ser realizado de forma holística para disponer de un diagnóstico que permita conocer las dimensiones que están contribuyendo en la transformación digital de la organización, y cuáles requiere una

mayor atención para evitar que una gestión no adecuada conlleve a retraso en la meta trazada de cambios.

RESULTADOS.

El entorno VUCA sin lugar a duda se ha potenciado con la aceleración vertiginosa de las TIC y una mayor demanda de conectividad del servicio de internet, que contribuye en el avance de la hiperconectividad mundial.

Es importante considerar las estrategias adecuadas en cada una de las dimensiones del entorno VUCA para lograr remontar la ola de este entorno, y tomar muy en cuenta la ambigüedad que siempre está presente, por lo cual las herramientas utilizadas en un momento no necesariamente tendrá el mismo efecto en otra oportunidad, para una situación similar ya que la complejidad juega un rol muy importante en la interrelaciones cada vez más presente en la organizaciones y en las interacciones con sus clientes y proveedores por medios digitales.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Sulbarán (2023) plantea 5 claves para afrontar el entorno VUCA con éxito. Las claves son las siguientes:

“(…)

1. **Resiliencia.** Se trata de la capacidad de las organizaciones de reaccionar de manera adaptativa a los desafíos imprevistos, tomando la experiencia vivida para crecer y fortalecer la empresa.
2. **Visión holística.** Se refiere a una perspectiva que analiza, en primer lugar, toda la problemática, antes que sus diferentes partes. Esta visión permite tener una comprensión más completa de todo el conjunto, evitando concentrarse solo en los componentes.
3. **Optimismo.** Este es un punto importante a considerar, debido a que, en un entorno VUCA, también es posible que surjan oportunidades imprevistas que pueden beneficiar a la organización. Por ello, es necesario apreciar los escenarios desde una perspectiva positiva.
4. **Habilidad social.** Se debe tener presente que, aunque las herramientas tecnológicas aportan un gran valor e innovación en soluciones

empresariales, no puede dejarse de lado el factor humano y su importante aporte a la organización.

5. **Aceptación.** Consiste en tener presente que el entorno no es estático y que existe una alta probabilidad de que evolucione a una mayor volatilidad. Por lo que, la invitación es a reconocerlo y aprender a sacarle partido.

Las organizaciones que aprendan a manejar efectivamente este tipo de entornos, son las que lograrán mantenerse en el mercado competitivo actual, además, desarrollan una resistencia consistente, al momento de enfrentar en el futuro, a nuevos entornos VUCA. (...)” (p.3)

La transformación digital en un entorno VUCA requiere ser conducido con un liderazgo transformador, que logre la empatía adecuada con el personal de la organización, logrando que el talento participe en estos procesos de cambios disruptivos en la cultura digital, y a partir de este renacer emerja una nueva organización, más ágil, con el centro en la experiencia al cliente y del empleado, para lograr el éxito y la fidelización hacia esta nueva organización.

El proceso de transformación no es estático y siempre debe estar presente en forma continua en toda la organización la atención adecuada al uso eficientes de las TIC en los procesos, y en la generación de los indicadores que deben tener parte de la participación de los agentes externos como son los clientes, contribuyendo con ellos en la toma de decisiones en el tiempo acorde y la implementación de las innovaciones que creen valor para la diferenciación en el mercado y continuar o aumentar la fidelización de clientes a sus productos o servicios.

Las organizaciones en el entorno VUCA que nos encontramos, debe ofrecer la formación adecuada y continua al talento en las competencias digitales, pensamiento crítico y habilidades blandas, que incluye a los directivos y gerentes, para mejorar su posicionamiento en el mercado.



SISTEMA ECONÓMICO
LATINOAMERICANO
Y DEL CARIBE

GERENCIA, CIENCIA Y DESARROLLO ENERGÉTICO

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL CONTEXTO ENERGÉTICO DE LA GERENCIA LÍQUIDA

Dubrasca Rodríguez De Da Silva

Universidad Central de Venezuela

dubra13@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7944-9721

Juan Javier Sarell

Universidad Central de Venezuela

jjsarell@gmail.com

ORCID: 0000-0002-5685-0165

RESUMEN

La investigación se planteó bajo la perspectiva de generar conocimiento en el contexto energético, apalancado en la gestión de conocimiento de organizaciones líquidas. En este sentido su objetivo fundamental está dirigido a identificar una nueva teoría que permitan desarrollar el escenario real energético para Venezuela y Latinoamérica. En el desarrollo metodológico, se realizó una primera fase dedicada al abordaje de las ciencias en estos tiempos de transcomplejidad, seguido por una segunda fase donde se abordó las implicaciones de las organizaciones líquidas, culminando con la propuesta de una nueva teoría. El diseño del artículo se relacionó con desafíos filosóficos y epistemológicos validados desde la intersubjetividad, soportada en un enfoque ontológico al considerar que existe una realidad latinoamericana, en materia del uso de fuentes energéticas alternativas para la región, volcado en concepciones propias de la transcomplejidad. Como resultado se propone una contribución teórica basada en una Teoría Energética de la Gerencia Líquida, como una aplicación multidisciplinaria y transversal del uso y aprovechamiento energético de diversas fuentes para el pueblo latinoamericano.

Palabras claves: Gestión, Política energética, Recursos Naturales, Resolución de problemas.

ABSTRACT

The research was approached from the perspective of generating knowledge in the energy context, leveraged on the knowledge management of liquid organizations. In this sense, its fundamental objective is aimed at identifying a new theory that will allow the development of the real energy scenario for Venezuela and Latin America. In the methodological development, a first phase was dedicated to the approach of sciences in these times of transcomplexity, followed by a second phase where the implications of liquid organizations were addressed, culminating with the proposal of a new theory. The design of the article was related to philosophical and epistemological challenges validated from intersubjectivity, supported by an ontological approach when considering that there is a Latin American reality, in terms of the use of alternative energy sources for the region, based on conceptions of transcomplexity. As a result, a theoretical contribution is proposed based on an Energy Theory of Liquid Management, as a multidisciplinary and transversal application of the use and exploitation of energy from diverse sources for the Latin American people.

Keywords: Business management, energy conservation, natural resources, problem solving.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación cursa por un período de postmodernidad cultural que violenta códigos y referentes vitales de la civilización humana. En efecto, el montaje de una resignificación de la praxis gerencial va de la mano con el derrumbe de grandes totalidades universales (económicas, políticas, religiosas y socioculturales), que incursionan en el campo de las ciencias gerenciales, donde se ha mutado en nuevas categorías conceptuales, tales como gerencia, gestión, organización, paradigmas, objetos de estudio, verdad, confiabilidad, viabilidad, entre otras.

Al apuntar el sentido ontológico en la existencia y vinculación de la triada conformada por los seres humanos, las organizaciones y la inteligencia organizacional, se puede entrecruzar con unas nuevas propuestas individuales y quizás conjuntas. Así, se concede un espacio para la vinculación de estas fuerzas en las ciencias gerenciales, generando sistemas de conocimientos interdependientes entre sí, pero vinculadas como parte de un mismo objeto de estudio. Es de notar que la gerencia, como arte y ciencia que trasciende paradigmas, promueve cambios e innovaciones desde el talento de las personas, consumadas en unidades ontológicas complejas y multidimensionales, así como evalúa a las organizaciones empresariales del nuevo milenio, conformadas por estructuras que divagan entre la autoridad, la jerarquía y las normas de los sistemas sociales.

He aquí donde surge el planteamiento de una gerencia líquida, alimentada por seres humanos hiperconectados en un multicontexto de redes. Como parte de este escenario, nace una necesidad de salvar el planeta, de cambiar el sustento de las energías que aprovecha el ser humano para subsistir y entrar en vigencia cualquier artificio que supere el quiebre del planeta. Por tanto, en la connotación de hacer una resignificación de la gerencia venezolana y latinoamericana de estos tiempos, se presenta este documento para magnificar el proceso de la gestión del conocimiento del contexto energético en las organizaciones líquidas, a fin de que las nuevas organizaciones de este milenio se centren en el manejo del conocimiento para la conservación de la energía y la prolongación de la vida. Esta propuesta traduce la concepción de las organizaciones empresariales como entidades desestructuradas y sistémicas para vigilar la pretensión transhumanista, que circunda en caminos de la inteligencia humana y la inteligencia artificial, para la conservación de la energía.

Necesidad de una Resignificación

Previo al abordaje de la nueva gerencia y el planteamiento del enfoque energético sugerido para el plano gerencial, los investigadores percibieron que era importante abordar un proceso hermenéutico necesario que ayudara a comprender las características que han desembocado en la organización compleja, a partir de una corriente de modelos que buscan globalizar las verdades previas a la complejidad. En este sentido, el conocimiento del hombre atraviesa un proceso de crisis, producto de infinitas dificultades que ponen en riesgo la fundamentación y los escasos progresos que la metodología ha dado en este milenio. Esto es consecuencia de la imposibilidad de dar respuestas a nuevos fenómenos y a nuevas estructuras que carecen de formas estándares o conocidas, colocando a la ciencia en un estado de parálisis.

Al respecto, Husserl (1992), planteaba una solución totalmente sistemática, basada en generalizar los resultados a partir de un control total de fenómenos donde el hombre está presente. No obstante, la presencia de la tecnología derriba la credibilidad o validez en distintos contextos en donde existe diversidad cultural y de vivencias. Así mismo, el ser humano se vio en la necesidad de explorar caminos y métodos que aportaran una posibilidad más próxima de superación del estado de incertidumbre y confusión donde tanto la ciencia como su vida han caído.

Pero, esta necesidad de resignificación de la gerencia surge a partir del subjetivismo de eventos que impiden tener posturas absolutistas. Aquí, la razón y el conocimiento limitan esa capacidad perspectiva, generando una innumerable cantidad de variables sin responder, convirtiendo así en un proceso totalmente crítico a la ciencia. Por tanto, el enfoque fenomenológico procura encontrar la razón dentro del ser humano y no fuera de él, enderezando el camino de la filosofía para evitar que se hunda en un camino de misticismo, escepticismo e irracionalismo.

Por consiguiente, la racionalidad del conocimiento promovió la idea de un ente infinito y fragmentado que puede ser dominado desde una ciencia de carácter universal, con capacidad de tener vigencia en cualquier contexto, proporcionado por un proceso de resignificación. Así, la carencia de elementos intuitivos incrementa los límites del idealismo, donde la sensibilidad y la imaginación en los elementos son percibidas en y desde el entorno. La crisis de la vida y la ciencia ha generado en estos tiempos una

cantidad de interrogantes sin respuestas, que puso entredicho a aquellos métodos que se regían por su rigurosidad y sistematización.

Surgimiento del Postmodernismo

Entonces surge el postmodernismo como punto de partida esencial de la extinción de métodos singulares de investigación, trayendo una transformación donde se fragmentan historias, procesos y generalidades. En un contexto contemporáneo, la caída del muro de Berlín en noviembre de 1989 puede verse como una marca que distingue el cierre al absolutismo político de gran poder, abriéndole el camino a una sociedad de pensamiento divergente.

Por tanto, debido al proceso de informatización, se presume que el saber de la sociedad es potenciado. En este sentido, Lyotard (1987) reconoce la dificultad de tener una visión única de enmarcar todos los grupos y culturas en las mismas historias, en los mismos escenarios. Por tanto, la diversidad dialéctica surge para fijar posiciones distintas que exigen tener validez en cada contexto, debido a que la narrativa anterior se vuelve imprecisa. Todo acontecimiento surgido en estos tiempos escapa de toda posibilidad de ser experimentado a través de los sentidos del ser humano, pero convirtiéndose en una necesidad inevitable de ser descubierto. Ello inclusive rosa como un evento metafísico que no tiene otro objetivo más que ocurrir, tal como lo dijera Kant (1787).

Al respecto, Foucault (1966) comenta que la inexistencia de un gran dialecto invita a la multiplicidad de hechos históricos. La narrativa actual comienza a promover un sentimiento de relación hacia corrientes de pensamiento, culturas y etnias minoritarias, que empezaron a ser comprendidas en función de su historia individual y fragmentada. No obstante, se fortalecen las razones por las cuales las generalidades y pensamientos absolutos se disuelven por la imposibilidad de materializar los deseos de emancipación del hombre, dando paso a la entrada necesaria a la comprensión de los fenómenos durante la crisis de la ciencia. Entonces, se presenta ahora otro elemento que hace un corte violento a los movimientos totalizadores de pensamiento que impide la desfragmentación en aras de una globalización controlada, donde se genera la complejidad a partir del razonamiento que significa entrar en el caos y la aleatoriedad de los fenómenos.

Gerencia en la Complejidad

Previo a la inserción de ideas sobre liquidez de tareas en los escenarios gerenciales, se debe atender que las ciencias gerenciales deben especializarse en ofrecer instrumentos que permitan la integración del conocimiento a los gerentes en los distintos escenarios que se presentan en estos tiempos. En un sentido humanista e integral, se propuso una reforma que, "...dé cuenta de que el conocimiento de las partes depende del conocimiento del todo" y que, a su vez, este conocimiento del todo depende del conocimiento de las partes (Morin, 2007, p.92). Es decir, en cualquier plano de las ciencias sociales, la gestión de conocimiento debe sumar relaciones que entren en juego en la vida y en el mundo donde el ser humano pueda subsistir a distintos cambios de paradigmas y enfoques. Esto se traduce en que:

Hay que enseñar que las cosas no son solamente cosas, sino también sistemas que constituyen una unidad que vincula partes diversas; no objetos cerrados, sino entidades inseparablemente unidas a su entorno y que sólo pueden ser conocidas si se las inserta en su contexto. En lo que respecta a los seres vivos, éstos se comunican entre sí y con su entorno y estas comunicaciones forman parte de su organización y de su naturaleza. (Morin, 2007, p.81)

El planteamiento del citado autor trató de un cambio respecto del paradigma científico moderno de la especialización y la fragmentación, que iba más allá de una reforma del pensamiento que derribe los antiguos esquemas mentales. Esto alcanza a diversos campos de la ciencia, donde surge la necesidad de entrelazar las distintas áreas de conocimiento para validar las distintas realidades que no se podían estudiar con el otrora esquema positivista. Es necesario entonces que el ser humano tome conciencia para la reforma del pensamiento, articulada con las relaciones con las demás personas y con el medio ambiente en general. Para Morin (1997), se trata "...de una reforma que concierne nuestra aptitud para organizar el conocimiento, es decir, para pensar" (p. 88).

En este escenario, donde se manifestaba la complejidad, fundamentada en el principio de que el conocimiento de las partes depende del conocimiento del todo y viceversa, Morin (2004) propuso puntos indispensables de su reforma y los principios que han servido de guía para un pensamiento complejo, los cuales se citan a continuación:

1. El principio sistémico u organizativo: consiste en combatir la idea (reduccionista) de que el todo es tan sólo la suma de las partes, orientándose a la contribución de la unión del conocimiento de las partes con el conocimiento del todo.
2. El principio holográfico: se trata de poner de manifiesto aquello presente en toda organización compleja: la parte está en el todo y, a su vez, el todo está inscrito en la parte.
3. El principio del bucle retroactivo o realimentación: rompe con el principio de la causalidad lineal y permite el conocimiento de los procesos autorregulados (*feedback*).
4. El principio del bucle recursivo: enfatiza que los efectos y los productos son productores y causantes de aquello que los produce, produciendo “un bucle generador”.
5. El principio de autonomía/dependencia: apoyado en la idea de que los seres vivos desarrollan su autonomía en dependencia de su ambiente. Por tanto, es posible destacar que los organismos y sociedades auto-organizadas consigan expandirse a través del desgaste de energías, lo cual le permite mantener su autonomía. He aquí en este principio donde el fenómeno energético hace acto de presencia, donde los seres humanos son independientes pero vinculados con el ambiente que les rodea.
6. El principio dialógico: invita a realizar un análisis de variables antagónicas para lograr la comprensión de un evento de mayor complejidad. Según este principio, el pensamiento debe asumir dialógicamente a aquellos términos que tienden a excluirse entre sí (Morin, 2002).
7. El principio de reintroducción del que conoce en todo conocimiento: indica que todo conocimiento es una reconstrucción/traducción que una mente/cerebro hace en una cultura y un tiempo determinados.

Con estos siete principios, se promovía la reforma del pensamiento que no se concebía en otrora cuando el conocimiento era “simple”. Esta convulsión de relaciones, organizaciones y conocimiento se contrapuso a la racionalidad de la sociedad moderna, donde las premisas convergían en una obsesión de la racionalidad aparte del resto de las ideas. En contraposición de la complejidad, la pseudo-racionalidad moderna era arbitraria en sus fines en la medida en que no dependen de ninguna razón, cuando se movía como un fin, buscando sólo una racionalización formal y vacía (Castoriadis, 1982).

Esta racionalización desemboca en una crisis de investigación de las ciencias. En palabras de Habermas (1968), “primero, se fortalecieron y reemplazaron las funciones del aparato locomotor (manos y piernas); luego la producción de energía (el cuerpo

humano), luego las funciones del aparato sensorial (ojos, oídos, piel) y finalmente las funciones del centro de control (cerebro)” (p.52). Por tanto, existe un proceso de diversificación de la vida socio espacial y cultural (a través de la tecnología entre otros elementos) gradual y permanente, que desemboca en la generación de nuevas formas de investigar las ciencias.

FUNDAMENTO METODOLÓGICO

Se realizó un estudio no experimental, donde se aplicó un modelo mixto complejo, que consistió en una revisión documental para identificar los elementos constituyentes del marco de sustentación (gerencia líquida, gestión de conocimiento y energía) y la manera de articulación en cada uno de los momentos que lo componen. Se realizó una reflexión que permitió contrastar los hallazgos de este estudio con los obtenidos en diversos estudios que abordan el marco de sustentación, a fin de aportar algunos elementos de reflexión que contribuyan al desarrollo de estrategias de la gerencia líquida para aportar en el campo energético. Se parte de que esta propuesta favorecería la construcción de una nueva teoría que integre la visión de la gestión del conocimiento y la gerencia a favor de un mejor aprovechamiento de la energía. El trabajo finaliza con la propuesta de una nueva teoría, con el objetivo de mejorar la explotación de la energía en los ambientes laborales de esta era, basado en la aplicación de la gestión de conocimiento.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Nueva Gerencia

Esta realidad no es lejana al ámbito organizacional, se ha tenido que requerir a nuevos paradigmas para afrontar los distintos cambios (en algunos casos nuevos) sociales, económicos, culturales y globalizados. El pensamiento gerencial ha tenido que deconstruirse y construirse para dar paso a una nueva realidad: compleja y líquida. Precisamente, este pensamiento se basa en una nueva dialéctica que promueve una transformación profunda del pensamiento gerencial de otrora.

Surge entonces la idea de estudiar cómo se administran las organizaciones en ambientes complejos, donde la inmediatez y la volatilidad de los mercados se manifiestan en nuevos escenarios (Baumann, 2005). En estos hilos, hasta hace poco yacían las

Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), más los sistemas de información vigentes de finales del siglo pasado, pero ahora se orientan hacia la evolución vertiginosa de la inteligencia artificial. Esto es producto del cambio de la visión gerencial a una fase dinámica que va más allá de la planificación, organización, dirección y control de antes. Se trata de una gestión estratégica fundamentada en el desarrollo de las nuevas tecnologías y en el poco tiempo de aplicación de estas.

En ciertas facetas de la gerencia pública y privada, se hace cuesta arriba la ejecución o implantación de algún modelo gestión conocido debido a que el escenario no comparte las mismas características donde este fue desarrollado primariamente. El escenario venezolano, y también latinoamericano, es totalmente cambiante, en ocasiones no se tiene el tiempo oportuno para evaluar el contexto, sino que se va a la ejecución empírica de actividades que ayuden a las organizaciones a sostenerse el tiempo. La política de apalancarse en la tecnología no siempre es vista como una solución, sobre todo cuando existe una cultura reacia a salir de zonas de comodidad.

Por tanto, partiendo de la inmediatez de salidas de procesos exigidos por los usuarios y los clientes de las organizaciones, se requiere implementar acciones concretas para la optimización, el uso y la difusión de innovaciones tecnológicas, partiendo de las posibilidades tecnológicas que están en el presente y de la calidad de las voluntades que se puedan encontrar en cada organización. Todo ello en busca de organizaciones líquidas que ofrezcan calidad de servicio, productividad, efectividad y/o competitividad en los mercados actuales.

Modernidad Líquida

La caracterización de organizaciones que sobreviven en estos mercados es el punto de partida de comprensión respecto a este novedoso término empleado principalmente por Bauman (2000). Se trata de una categoría descriptiva de un movimiento filosófico que reemplazó el modernismo, con el postmodernismo. La modernidad líquida surge en una fase de transformación de la modernidad sólida, defensora de la estabilidad y la planificación, hasta una modernidad voluble, flexible, donde los modelos y estructuras sociales no perduran lo suficiente como para hacer raíces. En esta modernidad líquida, la sociedad ha perdido la durabilidad de los objetos y compromisos, viviendo en una hegemonía que intenta el desapego de lo recién creado, para convertirlo en caduco u obsoleto.

Bauman (2000), sumerge su propuesta de organizaciones líquidas en la actitud y aptitud consumista y de acumulación no funcional de bienes de estos tiempos. El individualismo recurrente configura una nueva forma de establecer relaciones humanas, catalogándolas de inestable y frágil. Desde unas perspectivas más pragmáticas, da respuesta al surgimiento del movimiento de indignados, surgido como mecanismo de protesta, por la gran incertidumbre y sentimiento de desamparo de una sociedad altamente desigual. En este contexto, elementos diversos incitaron a la formación de un grupo *per se*, llamado en conjunto como modernidad líquida, siendo un claro ejemplo de degradación y retroceso social, motivado principalmente por una sociedad con sed de neoliberalismo acerca del consumo y la maximización del beneficio, deseo camuflado con la responsabilidad social (Bauman, 2010).

Así mismo, Baumann (2010) afirma que la modernidad líquida está condenada a la inestabilidad, debido a la carencia de referentes que permitan anclar las certezas del ser humano. Una razón de ello es la existencia de la hiper-capitalización de la economía que crea una brecha social cada vez más desigual, con la falsa esperanza de que el bienestar de unos pocos beneficie a la mayoría. En esta modernidad líquida, el ser humano deja a un lado su esencia espiritual, reduciéndolo hasta un total silencio como creador insaciable de objetos y elementos que usa desmesuradamente el consumismo impositivo.

Pero no todo es negativo: esta modernidad líquida también expresa la cultura laboral de la flexibilidad, abordando cualidades como la experiencia y la trayectoria, para convertirse en un aspecto innecesario, donde los nuevos miembros de la masa laboral universal no procuran hacerse de experiencia acumulada, sino más bien de experiencia momentánea, congeniando con el ser humano del nuevo milenio. Hay un alto índice de volatilidad que obliga a cambiar de vocación, quedando relegado los sentimientos y visiones de superación, acrecentando el pragmatismo profesional sobre la pasión laboral.

Sloterdijk (2003) también acuñó el término o la característica de fluidez típica de los líquidos de las organizaciones cambiantes en el tiempo, donde la flexibilización y liberación de los mercados hacen referencia a esferas que parecen una especie de burbujas. Esto abarca a las relaciones pensadas en términos de conveniencias, donde lo económico y el consumidor definen la sociedad del mercado. Gracias a la decadencia del estado del bienestar, es posible navegar en una sociedad líquida, incierta y cada vez más impredecible. En este mismo contexto, Sartre (2010), afirma que se crean vínculos frágiles en la sociedad humana, propiciando lo imprescindible del hombre, como si no

necesitara de la metáfora, de ese minúsculo cúmulo de energía que pueda representar una vida humana.

Esta modernidad líquida representa la transitoriedad que incide en que el ser humano consiga la felicidad a través de los bienes que consume. Esto en esencia por el capitalismo que lleva un movimiento de descontento a la perspectiva del ser humano (Lipovetsky, 2013). Esto convierte a la globalización en un movimiento incompatible con la estética humana. Esa incompatibilidad está dada por la necesidad a tener seguridad, donde se renuncia a respuestas a largo plazo, donde se requiere la inmediatez, generando fragmentación y flexibilidad en las relaciones, estableciendo la rapidez y la liquidez en la sociedad.

Esto es reforzado con el avance vertiginoso de la tecnología, que involucra a la inteligencia artificial, muy de moda por estos días. La propagación de teléfonos celulares y computadores portátiles abre espacio para la preocupación del aprovechamiento de la energía en ciertos ámbitos de investigación y desarrollo. Se han generado autopistas virtuales, donde transita la información, que obligan a que el ser humano se acostumbre a espacios de respuestas rápidas. Esto es compartido con lo que es la globalización que tiene un alto impacto en los espacios de socialización cotidiana, desde hogares hasta los centros educativos. De ahí surge el efecto de la modernidad líquida en las relaciones sociales: encuentros tecnológicos futuros para mantener el contacto interpersonal.

Esos espacios de producción modernos son parte significativa de la nueva economía, desechando desenfrenadamente la energía surgida desde los combustibles, ocupando nuevos espacios para pensar cómo generar la energía suficiente para mantener a la sociedad distanciada tecnológicamente. Los inventarios tienden a desaparecer, los ya existentes pudieran vincularse como espacios de contaminación o espacios muertos. La producción de la modernidad líquida no puede seguir con procesos de transformación de estructuras, sino con vinculación a las normativas en un ambiente más sostenible.

Organizaciones Líquidas

Cuando Bauman acuña la significación de Modernidad Líquida hace más de veinte (20) años, se empezó a dar entendimiento a lo que venía, pero en la actualidad se percibe más su influencia y está actual. Incorpora consigo la conceptualización de organización líquida, vinculada a una estructura flexible que se adapta al cambio permanente, tratando de dar más respuestas rápidas a un mundo que evoluciona -o

involuciona- a gran velocidad. Estas organizaciones distan de la burocracia de otrora, acercándose más a la horizontalidad y flexibilidad. Sumado a esto, las organizaciones líquidas están propensas a ser formadas por equipos multidisciplinares que se disuelven una vez que los objetivos son alcanzados. Con ello, se evita la burocracia que, en su mayoría, trunca el proceso de toma de decisiones. Además, la comunicación fluye en todos los sentidos, desde espacios mayormente virtuales, con espacios físicos diluidos y horarios más flexibles, acarreado fenómenos como el teletrabajo.

Pero estas organizaciones, buscan la minimización del consumo de energía, acoplado al ser humano en un fenómeno de liquidez arraigado por sus capacidades y sus conocimientos. De allí la importancia de activar la gestión de conocimiento en esta clase de organizaciones, que permita la difusión eficiente de la comunicación y la energía. Este capital humano se inserta en una cultura ágil que afecta a los siguientes espacios (Aghina, Ahlback, De Smet, Lackey, Lune, Murarka y Handscomb, 2018):

- Estructura: comprende el tamaño de la plantilla y modelo de localización, y la eliminación de niveles de dirección intermedios, destacando a roles, responsabilidades y gobierno.
- Procesos: que involucra a procesos de equipo, su gestión del desempeño, con mecanismos de enlace, y procesos de planificación y decisión.
- Tecnología: incluyendo a sistemas y herramientas de soporte apoyadas en la arquitectura, la infraestructura de tecnologías de información y la presencia de aplicaciones apropiadas para apoyar cambios rápidos.
- Personas: que suma al liderazgo, la gestión de talento y las redes de comunicación.

En esta cultura ágil, la estructura se ve simplificada a fin de racionalizar la toma de decisiones. Esto permite que se libere el tiempo a fin de tener mayor disponibilidad para generar acciones de valor. No cabe duda la importancia de la tecnología en esta cultura ágil, ya que provee el soporte y los medios de transmisión de la información entre distintos componentes de la organización. No se puede olvidar el principal protagonista de esta modernidad líquida presente en la organización: el capital humano, cuya gerencia debe ser entrenada para inspirar, generando redes orgánicas dentro de los espacios empresariales.

Gerencia Líquida

Parte esencial de la organización líquida es tener un nivel de gerencia que se integre más con el personal colaborador. Dada la horizontalidad de la estructura líquida, es preciso que se organicen mayores espacios para la comprensión y el entendimiento entre las distintas partes de la organización, debido a la cercanía virtual, cuya subjetividad puede tentar a la fragilidad de vínculos. En este sentido, recordando a los filósofos contemporáneos, Bauman (2000), Sloterdijk (2004) y Lipovetsky (2013), no se puede olvidar de la gerencia humana. Esa misma gerencia que partía del concepto universal de gerencia ampliamente aceptado, aportado por Fayol (1988).

La gerencia líquida entonces, es una evolución de la gerencia humana, donde se busca lograr el máximo rendimiento de los empleados en los intereses u objetivos determinados por la empresa, conduciendo a la organización a su funcionamiento a través de diversas estrategias. Un aporte de ello es el resurgimiento de la gestión de conocimiento que encauza todos los esfuerzos de los colaboradores y las diferentes formas de comunicación hacia el objetivo común de la organización líquida.

Si se desea una gerencia efectiva en esta modernidad líquida, el gerente debe poseer ciertas cualidades y conocimientos que le permitan el aprovechamiento máximo de los recursos tecnológicos y energéticos de la organización. Esta orientación es posible que se evidencie en una política que trate los intereses de la igualdad humana, que logre derribar el muro de la perspectiva capitalista, generando ideas para evitar desmanes que se puedan ocasionar al ecosistema, utilizando un discurso persuasivo, con contenido racional sobre el talento humano y los recursos valiosos del planeta.

Esto contrasta con los actuales movimientos postmodernista que defienden al capital, ocasionando un arraigo en el consumo del ser humano, requiriendo un compromiso para sublevar descalabros tecnológicos, en los servicios, en la medicina, que generen nuevas muertes. Esto quizás es la contradicción con la que se encuentra la modernidad líquida presente en las organizaciones, si surgen espacios más definidos para gente especializadas, existe aún la gerencia que persigue el éxito de los negocios por medio de ideas de tiranía en el mercado que pudieran desproteger a la sociedad y al planeta.

Ya Bauman (2000) suscribía que debe haber un cambio en la estrategia de conducción en las organizaciones en la modernidad líquida, que guarde un trasfondo de utilización y explotación del capital humano con la esperanza de no convertirse en el

desecho o remanente de la sociedad. La gerencia líquida debe convertirse en ese proceso de acciones y decisiones administrativas que conlleven a la eliminación de la insensibilidad y la fragilidad típica de la modernidad líquida. Pero para Bauman (1999), es contundente al afirmar que la gerencia líquida pudiera no involucrar a los colaboradores, generando un sentimiento de ausencia entre los mismos, quienes no respetasen a figuras de autoridad.

Ciertamente, es posible escuchar la máxima “nadie es indispensable” del pragmatismo de la acción gerencial, lo que conlleva a la organización a no crear ningún tipo de lazo extracurricular, solo existe el estigma de tener como proceso rutinario a la sustitución de los colaboradores. Es posible encontrar organizaciones de descentralización de procesos computacionales en la gerencia líquida, pero no se debe dejar a un lado la preocupación hacia la minimización de la energía. Si bien los transistores pueden generar espacios para confortabilidad del capital humano, esta reduce el consumo de materiales. Ejemplo de ello es el caso de las criptomonedas, la aplicación de material provisionado en billetes se sustituye por bits.

Por tanto, es necesario tener una gerencia moderna que involucre la gestión del conocimiento, relacionada con organizaciones líquidas, donde prevalezca el sentido del ser, priorizada por estar diferenciada del consumismo del capital, orientándose a la preservación del humanismo y de la proliferación de otros medios de producción de energía, a fin de que se pueda ofrecer continuidad de la vida humana, organizacional y del planeta con armonía y estética. Esto solo puede ser logrado a través de la aplicación de estrategias de conducción, que minimicen la sociedad desentendida de las relaciones humanas y las relaciones laborales, que atienda a los avances tecnológicos que originen la intangibilidad y el descompromiso.

Se debe involucrar a procesos de gestión de conocimiento que orienten a la preservación de elementos humanos y ambientales, no solo expuestos en instituciones educativas conservadoras, sino hasta en la misma Organización de Naciones Unidas. Ahora, ¿qué hacer con esa gerencia líquida cuando se estudia a través del enfoque energético y aquello que propone la Agenda 2030, de la UNESCO, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible?

Sostenibilidad y Energía

Cuando a través del Foro Económico Mundial (*World Economics Forum*), reconoce la importancia del uso de tecnologías limpias (solar y eólica), las cuales se siguen incrementando. En el año 2021, la generación mundial de energía se ubicó estadísticamente en un 13 % lo cual es de suma importancia visualizar, que la energía renovable aumentó casi un 17 % en ese mismo año (2021), representando para la época un aumento de más de la mitad de la generación mundial de energía.

Es por ello que, con la aplicación de enfoque energético en las organizaciones líquidas, se pretende lograr la identificación de escenarios con base en los aspectos relacionados con la conservación de la energía, a través de la gestión del conocimiento, en el marco del contexto nacional e internacional. Esto se puede fundamentar a través de las bondades de la Prospectiva Sistémica Energética (PSE), lo que resignifica la gestión del uso y el aprovechamiento de fuentes de energías (solar, eólica, hidráulica, entre otras) y sus diferentes escenarios, mediante la aplicación de la gerencia líquida.

A nivel mundial, el tema del cambio climático y sus efectos generan investigaciones y propuestas en sectores como salud, educación, transporte, entre otros. En la actualidad, se hacen proyectos de infraestructura (Naciones Unidas, 2023) para disminuir el consumo de energía motivado a los avances tecnológicos del sector y así llevar a cabo un cuidado energético, que continúa en la misma línea de combustibles fósiles. Por lo antes expuesto, los investigadores trabajan linealmente con escenarios prospectivos energéticos, que sirvan como piso a la toma de decisiones y acervos legales, para usar y aprovechar la energía en la República Bolivariana de Venezuela, que viene apalancado en un proceso gerencial residente en organizaciones líquidas.

En este terreno, es importante saber que Senge (2000) define a un arquetipo, como un modelo donde se engloban ideas derivadas de otras tantas a fin de modelar los pensamientos y actitudes propias de cada individuo, sociedad. Considerando a la PSE, se puede identificar un arquetipo para activar paradigmas energéticos del uso y aprovechamiento propios de cada sistema, entorno y/o ambiente en un individuo.

Cuando se observa el aspecto investigativo del paradigma energético en un entorno transcomplejo, es para llevar a la conciliación la transformación del pensamiento (paradigma), para enfocar en distintos escenarios. Con ello se desea resignificar la gerencia líquida en su praxis gerencial en el sector energético, a fin de mejorar la calidad

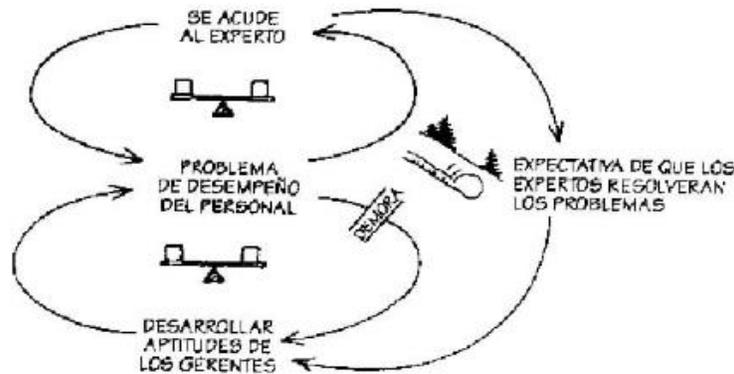
de vida y derechos humanos de los ciudadanos, así como grupo de sociedades, a través de la caracterización del uso de la gestión estratégica en la industria de energías renovables y no renovables bajo el escenario del cambio en la matriz energética no limitativa, aplicable a cualquier sector, región o país.

Se induce que el aprovechamiento de la energía por parte de organizaciones líquidas pudiera apalancar la recuperación económica de regiones. Esto puede dar frutos a mediano, corto y largo plazo, si se cumplen los procesos gerenciales, que permitan el seguimiento y control del sector energético visto como un todo. En este sentido, Orfila y Rodríguez de Da Silva (2022), expresan que se hace necesario e imprescindible acelerar la gestión del conocimiento respecto a las transiciones energéticas y las innovaciones en los sectores menos vulnerables, la digitalización en la cadena eléctrica y la aceleración en la transformación de paradigmas energéticos, debido a la galopante era tecnológica global (Salud sin daño, 2019), donde el consumo energético debe ser controlado, visto el deterioro que sufre la capa de ozono y los efectos irreversibles del cambio climático, donde sectores como salud, no quedan de lado, sino que forman parte de la realidad a los desafíos ambientales (Poveda, 2007).

Tener la disponibilidad y accesibilidad en el marco de la distribución y de la eficiencia energética se puede analizar a partir de tres índices: índice de seguridad petrolera, índice de diversificación energética e índice de seguridad ambiental. La formulación de los tres índices se basa en una vasta revisión de la literatura, donde se rescatan las principales discusiones de la evolución del concepto, especialmente, la importancia que ha mantenido el mercado petrolero y las contradicciones que surgen al incorporar la sustentabilidad ambiental en la evolución de la Seguridad Energética (SE). Siguiendo esta línea, es la razón por la cual el concepto de gerencia líquida forma parte del contexto energético para los investigadores.

Dicho lo anterior, el lector puede viajar en la imaginación, como defensor de una gerencia líquida a través del tema energético, debido a que energía somos todos y como tal, todos están en la obligación de ser responsables del uso y el aprovechamiento energético. Por ende, se lleva el modelo de arquetipo, explicado de la siguiente manera, a partir de la siguiente ilustración:

Figura Nro. 1. Arquetipo de la Gerencia Líquida aplicado a la energía



Nota. Se presenta la necesidad de una gerencia que resuelva los problemas, de expertos que se atinen a aportar soluciones tanto internas como externas a la organización.

En el tema energético, con base en lo expuesto por Meadows (1973), ya se visualizaba la necesidad de controlar la creciente ola energética del uso y consumo referido a la energía. En la actualidad, sigue siendo un tema de situación problema a nivel del desempeño personal, debido a que si el ser humano, mantiene encendida la luz, en un sector que no está utilizando, o despilfarra agua, deja activados los aires acondicionados, es ese mismo desempeño personal y consciencia individual que no la va a modificar el experto. El experto la identifica a través de los indicadores de estudios y conceptos paradigmáticos. Sin embargo, es un tema bucle hasta que no se resuelva el tema del desempeño personal en cualquier sector o área en la que se encuentre salud-establecimientos de atención médica, educación-colegios, escuelas, universidades, institutos, por nombrar algunos Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, 2014).

Esto genera demora en el proceso de solución de situaciones energéticas, activándose la transformación de la gerencia líquida a través del desarrollo de actitudes y aptitudes de gerentes en el proceso de uso y aprovechamiento energético. Debido al acudimiento al experto, el sistema por el paradigma energético que posee cada individuo que lo compone pretende que el tema del cambio climático y la huella del ozono, así como la aplicabilidad de la agenda 2030 y el cumplimiento de objetivos y protocolos internacionales pueden ser resueltos por el experto, con lo cual cualquier individuo con sentido común, comprende que eso no es así. Cada individuo en la PSE se trata como lo que es un sistema visto desde el pensamiento energético.

Visión expandida hacia Latinoamérica

Los derrames petroleros son unos de los fenómenos de contaminación más graves que se conocen en el aprovechamiento de energía. A pesar de las medidas que pudieran haberse puesto en ejecución, por parte de distintos gobiernos, los diferentes Estados muestran su preocupación por la participación y los intereses de las multinacionales de la energía y riesgos medioambientales. Aparte de estas organizaciones, que se consideran líquidas por sus estructuras internas, se han gestado otros modelos de desarrollo basados en la explotación de los recursos naturales o en la industrialización sustitutiva en América Latina, los cuales han sido puestos en práctica por grupos de élite surgidas bajo dos ópticas: como el obstáculo principal hacia la justicia social y el empleo sustentable de los recursos, o bien como una parte (necesaria) de la solución.

Por tanto, desde una visión latinoamericana, más que trabajar en beneficio de estas élites, se debe aprovechar el surgimiento de organizaciones líquidas presentes en la transcomplejidad, para cambiar el discurso en forma generación de espacios para el aprovechamiento energético. Esto puede influir directamente en el ámbito político, social, cultural y laboral de esta época. Van Dijk (2003) ya afirmaba que las corporaciones de negocios ocupaban un destacado lugar en las élites, por lo que se debe tratar con una nueva estructura que se contraponga a este poder económico y financiero, que se manifiesta en el ámbito político, social y cultural.

Otro aspecto importante que arropa esta propuesta resignificativa de la gestión de conocimiento en las organizaciones líquidas es el aprovechamiento de la energía nuclear. Esto puede darse como una solución interesante al problema energético de la región, generando importantes desafíos y nuevos problemas, cuya solución estimularía un mayor desarrollo industrial y cultural. Su implementación tendría impacto más allá de lo estrictamente nuclear o de suministro eléctrico, impactaría sobre una red industrial y tecnológica de apoyo con países de mayor poder energético, tal como Argentina, Brasil o México que, ciertamente, están más avanzados en la región.

Teoría Energética de la Gerencia Líquida

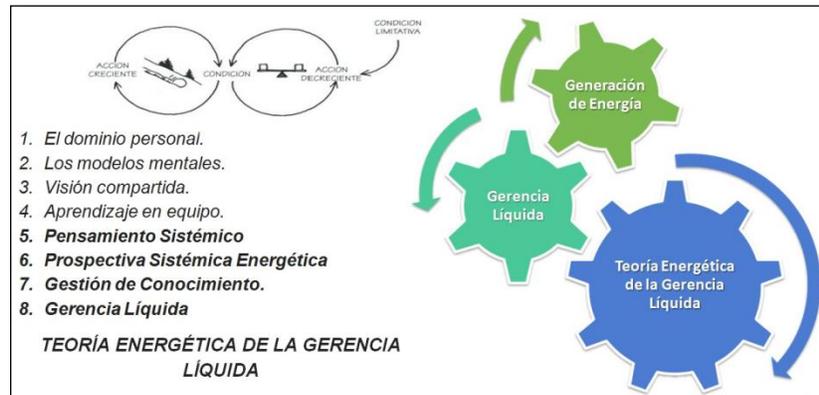
De esta manera, potenciar leyes a través del desarrollo de la resignificación de la praxis gerencial, aplicando la conceptualización de la gerencia líquida, generaría las

bases sustanciales para los sistemas de formulación de leyes perentorias por demás, para consolidar esfuerzos, aplicables a todos los sectores que se pueda imaginar. Entonces, se hace imperativo para cualquier sociedad, impulsar los compromisos con los objetivos y protocolos a nivel personal, para dar cumplimiento con regulaciones internacionales que permitan apuntar a instalaciones sostenibles y sustentables, afianzado por operaciones de investigación y desarrollo que generen estas soluciones.

Seguir sosteniendo la premisa de elevados consumos en tema de electricidad no lo es todo, se sugiere mitigar los impactos ambientales en una gerencia líquida que abarque todos los sectores: salud, transporte, seguridad, educación, alimentos, comunicación, entre otros. La gestión del conocimiento del ser humano y sus generaciones de relevo requiere ser transformadora del pensamiento en el tratamiento de la huella del carbono, la capa de ozono y el cambio climático, para mantener las especies y la vida en el planeta; siempre y cuando el individuo asuma que el tema de la eficiencia energética es diferente a la eficiencia eléctrica, sin dejar de lado el conocimiento de que ésta última forma parte de la primera.

En consecuencia, se debe usar, aprovechar y distribuir la energía para un consumo eficiente en las organizaciones actuales que dependen de los modelos mentales de los individuos en búsqueda de una visión compartida un aprendizaje en equipo. Seguir de cerca los acuerdos internacionales, tratados y protocolos, que permitan apoyar un planeta saludable, forma parte del contexto en una resignificación de la praxis gerencial en el campo energético (no limitante a este sector únicamente) a través de estrategias de la gerencia líquida en estructuras ágiles, a través de la flexibilización, horizontalidad, actualización constante y sin afectar al planeta, gracias a un enfoque energético de la mano con la PSE (Rodríguez de Da Silva, 2021), empezando desde la República Bolivariana de Venezuela y expandiéndose a Latinoamérica. Con base a las exposiciones hechas, se propone para la Gestión del Conocimiento en el Contexto Energético de la Gerencia Líquida lo presentado en la siguiente Figura 2:

Figura Nro.2. Teoría Energética de la Gerencia Líquida



Nota. Se presenta la propuesta de los autores para generar un espacio dentro de la Gerencia Líquida, donde se considere la aplicación de energía de manera sostenida y sustentable para la organización.

Se propone entonces estructurar una nueva teoría que tenga cimientos en el dominio personal del ser humano, el desarrollo de modelos mentales ligados a la percepción de la organización, la imposición de una visión compartida y el aprendizaje en equipo, fortalecido con el pensamiento sistémico, aprovechando la prospectiva sistémica energética, la gestión de conocimiento y la gerencia líquida, tal como es señalado en la Figura 2. De aquí se desprende esta teoría, por demás necesaria para comprender, desde ahora y para siempre el aspecto energético para las actuales y futuras generaciones, a través de la transformación de paradigmas, encarnados en los individuos, quienes son los únicos en identificar sus propias acciones, necesidades, actitudes y aptitudes, respecto al tema energético.

REFLEXIONES FINALES

La Teoría Energética de la Gerencia Líquida (TEGLIQ), definida por los investigadores, es una propuesta postdoctoral, al resignificar la praxis de la actual gerencia del siglo XXI como un estudio multidisciplinario y transversal del uso para el aprovechamiento energético de un sistema en general. En esta oportunidad este estudio es aplicable a la gestión de conocimiento en el sector energético, aunque no limitativo, visto a que en todos los espacios del planeta se utiliza energía. Su propósito es estudiar

los principios de cada sistema a través de la PSE y la gerencia líquida, aplicables en diferentes sistemas sin delimitar niveles, en cualquier campo de la investigación.

- Esta teoría hace predicciones falsables de que todo va a cambiar de inmediato con el acompañamiento de los expertos, ya que cada uno debe transformar sus pensamientos, actitudes y aptitudes, con una precisión consistente en cualquier área donde se aplica la gestión de conocimiento (en este caso, sobre el uso y aprovechamiento energético, visto desde el tema solar, eólico, hidráulico).
- Los autores apoyan la investigación y definición de esta teoría, por hilos independientes de evidencia, según los trabajos investigativos de ambos, en vez de presentar un único fundamento.
- Es considerado por el cuerpo de Estudios Postdoctorales en la Resignificación de la Praxis Gerencial, de la Universidad Latinoamericana y del Caribe, Cohorte 2023, como coherente con los resultados experimentales preexistentes y las predicciones se consideran precisas, como las de las teorías preexistentes y emergentes, desde las necesidades ambientales, considerando los protocolos y las limitaciones de transacciones.

REFERENCIAS

LAS CREENCIAS GERENCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL

- Aguirre, Á. (2004). *La cultura de las organizaciones*. Barcelona: Ariel, S.A.
- Arredondo, F., & Vásquez, J. (2013). Un modelo de análisis racional para la toma de decisiones gerenciales, desde la perspectiva elsteriana. *Cuad. admon.ser.organ.* Vol 26 (46), 135-158.
- Ayón, G., Alvarez, A., & Plaza, J. (2023). Planificación estratégica y desempeño organizacional del sector comercial de la parroquia Cascol, Paján período 2019-2021. *Reciamuc*, Vol. 7, N° 1, 451-460.
- Basabe, G., & Basabe, M. (2013). Cultura organizativa: análisis de su relación con la estrategia y gestión empresarial. *Eídos*, 6, 48-63.
- Bryson, J. (2020). *Strategic management in Public Administration*. . Oxford : University Press.
- Castoriadis, C. (1983). *La institución imaginaria de la sociedad*. Barcelona: Tusquets.
- De Vicente, P. (2004). *Creencias y teorías implícitas*. En F. Salvador". *Diccionario Enciclopédico de Didáctica. Volumen II*. . Málaga: Ediciones Aljibe.
- Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life*. Reading: Addison-Wesley.
- Delgado, J., De la Fuente, J., & Blanco, V. (2008). Las emociones y la dirección. ¿Condicionan los afectos de los directivos sus decisiones estratégicas? (R. G. S.A., Ed.). *Universia Business Review*, Vol. 17, 26-39.
- Drucker, P. (1978). *La decisión efectiva*. México: Publicaciones Ejecutivas.
- Elster, J. (1988). *Uvas amargas. Sobre la subversión de la racionalidad*. Barcelona: Peninsula.
- Elster, J. (2007). *La explicación del comportamiento social: más tuercas y tornillos para las ciencias sociales*. Barcelona: Gedisa.
- Elster, J. (2010). *La explicación del comportamiento social*. México: Gedisa, S.A.
- Estepa, P. (2016). *Los procesos de cambio y las preocupaciones del profesorado. análisis de un caso*. Obtenido de .
<https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2719>

- Gadamer, H. (1984). *Verdad y método: fundamentos de una hermenéutica filosófica*. Salamanca.
- Hamel, G. (1996). Strategy as revolution. *Harvard Business Review*, 74(4), 69-82.
- Heidegger, M. (2006). *Prolegómenos para una historia del concepto de tiempo*. Madrid: Alianza.
- Husserl, E. (1997). *Ideas Relativas a una Fenomenología Pura y una Filosofía Fenomenológica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido. Teoría y Práctica*. España: Piados Comunicación.
- Marín, D. (2006). El sujeto humano en la administración. Una mirada crítica. *Cuadernos de Administración*, Vol. 32, 135-156.
- Mintzberg, H. (1994). La caída y el auge de la planificación estratégica. *Harvard Business Review*, 72(1), 107-114.
- Pfeffer, J., & Sutton, R. (2006). Evidence-based management. *Harvard Business Review*, 62-74.
- Pintos, J. (2014). Algunas precisiones sobre el concepto de imaginarios sociales. *Revista Latina de Sociología* nº 4, 1-11.
- Piñate, A. (30 de Noviembre de 2022). La creatividad y la innovación: un par dialectico para el éxito gerencial visto desde los imaginarios sociales. Caracas, Venezuela: Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC).
- Podestá, P. (2009). LA CULTURA EN LAS ORGANIZACIONES. Un fenómeno central en el saber administrativo. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, vol. 14, núm. 26, 81-92.
- Quintero, W., Peñaranda, M., & Rodríguez, M. (2020). Naturaleza de las organizaciones y sus costos de transacción: Análisis de la teoría de agencia, teoría de la organización y teoría de la firma. *Espacios*, Vol. 41 (31), 90-101.
- Rivera, J. (2005). *Cultura organizacional: nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad*. Caracas: Panapo.
- Rodríguez, E. (2013). *Estrategias gerenciales de cultura organizacional para la optimización de la gestión en un órgano de control fiscal externo del sector público municipal en el estado Carabobo*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Roncancio, G. (01 de Octubre de 2023). *¿Qué es la Planeación Estratégica y para qué sirve?*. Obtenido de Pensemos: <https://gestion.pensemos.com/que-es-la-planeacion-estrategi-ca-y-para-que-sirve>
- Ross, S. (1973). The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem. *Decision Making Under Uncertainty*, Vol. 63 N° 2, 134-139.

- Serrano, F. (2013). *Cultura organizacional*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <http://es.scribd.com/doc/105849102/La-Cultura-Organizacional>
- Simon, H. (1989). *Administrative behavior*. New York: The Free Press.
- Sola, M. (1999). El análisis de las creencias del profesorado como requisito de desarrollo profesional. *Desarrollo profesional del docente. Política, investigación y práctica*, 661-683.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona: Paidó.
- Teece, D. (2010). Business Models, Business Strategy and Innovation. *Long Range Planning*, N° 43, 172-194.
- Ulloa, N. (2019). *Cultura organizacional ¿un paradigma social? Organizational culture, a social paradigm? Cultura organizacional, ¿um paradigma social?* Obtenido de <https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201>
- Valenzuela, C. (2016). *Importancia de la planeación estratégica en las empresas*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada]: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15416/ValenzuelaArgo-tiCarlosErnesto2016.pdf.pdf?sequence=1>
- Velasquez, C. (2016). *Creencias acerca de la gerencia e influencia en valores organizacionales: Influencias del código axiológico personal en los valores organizacionales de una empresa educativa*. Madrid: Académica Española.
- Verón, E. (1993). *La Semiósis Social. Fragmentos de una Teoría de la Discursividad*. Barcelona: Gedisa.
- Wiedman, D., & Martinez, I. (2017). Organizational culture theme theory and analysis of strategic planning for a new medical school. *Human Organization*. Vol. 76(3), 264-274.

GERENCIA AVANZADA Y EL IMAGINARIO GERENCIAL EN VENEZUELA

- Bedard, R. (1996), citada por Castellón, S. (2008) en su artículo Administración y Sabidurías. Esbozando algunos Nexos, Universidad EAFIT, N° 149, Colombia.
- Bernal, C. (2016) Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. Editorial Pearson. Colombia.
- Bolívar, S. Carta de Jamaica, 1815-2015. <http://albaciudad.org/wp-content/uploads/2015/09/08072015-Carta-de-Jamaica-WEB.pdf>. 10 de julio 2023.
- Bunge, M. (2017). Epistemología Para La Praxis Gerencial En El Siglo XXI. <https://shei0214.wixsite.com/misitiogc/single-post/2017/04/14/epistemología-para-la-praxis-gerencial-en-el-siglo-xxi>.
- Castoriadis, C. (1983). La institución imaginaria de la sociedad. Tomo I, Tusquets, Barcelona, España.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (1994). Introduction: entering the field of Qualitative Research. (N. D. Lincoln, Ed.) Londres: Sage.
- Dussel, E. (2016) Curso de Filosofía de la Liberación 02. [Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/KZqOPdEw90w>
- Escorcía, J. y Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. Revista de Ciencias Sociales, 26(3), 83-97. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33235>
- Etkins, J. (2009). Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. Buenos Aires: Granica.
- Etkins, J. (2006). Política, gobierno y gerencia de las organizaciones. Acuerdos, dualidades, divergencias. Prentice-Hall.
- Gadamer, H. (2012). Verdad y Método I. Fundamentos de una hermenéutica filosófica, Salamanca, Sígueme, 1977; 12ª reimpr. 2012. Tr.: Ana Agud Aparicio y Rafael de Agapito.
- Howe, N. and Strauss, B. (2000). Millennials Rising. NY: Vintage Books Jurkiewicz, C. (2000). Generation X and the Public Employee. Public Personnel Management, 29(1), p. 55-74.
- Hurtado, J. (2008). El Proyecto de Investigación. Comprensión Holística de la Metodología y la Investigación. (2ª ed.) Caracas: Fundación Sygal- Quiron.
- Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia. Caracas: Ediciones Quirón.

- Parra, O. (2021). Aprendizaje y comunicación para una praxis dialógica gerencial. Revista Integración & Pensamiento número 2/ año 1/octubre2021. ULAC, Venezuela, Universidad Latinoamericana y del Caribe.
- Prigogine, I. y otros, (2000). Les Clés du XXI siècle (1° edic). Paris. Editions du Senil. Edición en Español por Ediciones UNESCO y Editorial Crítica.
- Reimers, F. (s/f). em entrevista a José Brito Cunha e Adriana Levis.avi. Los retos educativos en Latinoamérica.
http://www.youtube.com/watch?v=hYOF36pc_JU&feature=related
- Rojas, L. (2008). La Gerencia Avanzada. Primer Encuentro Doctoral de la Universidad Fermín Toro, el 9 de febrero del año 2008. Universidad Fermín Toro en el año 2004.
- Torres, N. (2019). "Epistemología de la gerencia avanzada". Revista Científica Gerens Número 5. Jul.-Dic. 2019. Ensayo 6 / 57-64. Disponible:
<http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/gerens/volumen5/ARTICULO6.pdf> [2021, enero].
- Word Press. (2019). Definición. De. Obtenido De [Https://Definicion.De/Resignificacion/](https://Definicion.De/Resignificacion/)

FORMACIÓN GERENCIAL EN LATINOAMÉRICA, ENTRE EL EN Y EL PARA

- Badiou, A. (1988). *EL Ser y El Acontecimiento*. Manantial. Buenos Aires.
- Beneitone, C. Esquetini, J. González, M. Marty Maletá, G. Siufi, & R. Wagenaar (2007). *Proyecto Tuning America Latina: Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. New York: Harper
- Cinterfor/OIT (1997). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Montevideo – Uruguay
- Cuba, A. (2016). *Constructo competencia: síntesis histórico-epistemológica*. Educación Vol. XXV, N° 48, marzo 2016, pp. 7-27 / ISSN 1019-9403.
<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201601.001>
- Dri, R. (1997). *Los modos del saber y su periodización*. Ediciones Letra Buena. Buenos Aires.
- Foucault, M. Gros, F y Dávila, J. (1999). *Foucault, literatura y conocimiento*. Bid y co.editor.edición 2014.
- Gibbs, A., Kennedy, D., & Vickers, A. (2012). *Learning outcomes , degree profiles , Tuning Project and competences*. *Journal of the European Higher Education Area*, 1, 71–88.
- Horruitinier, P. (2008). *La Universidad Cubana: el modelo de formación*. La Habana, Cuba: Félix Varela
- Kottak, C.(2011). *Antropología Cultural*. 14 edición. Mc Graw-Hill. México.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- MPPEU. (2008). *Programa Nacional de Formación*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas.
- MPPEU. (2009). *Misión Alma Mater: Educación universitaria bolivariana y socialista*. Caracas.
- Ramos, R. *Lo Fragmentado, lo Episódico, Cognición de la Gerencia en Organizaciones Públicas en Venezuela*. Conferencia: Primer Foro Gerencia e Investigación. ULAC. Caracas, 18 de junio de 2022.
- Sandberg, J. (2000). *Understanding human competence at work: An interpretative approach*. *Academy of Management Journal*, 43(1), 9–25.
- SEA (2004). *Sistema de Evaluación y Acreditación, Criterio de Acreditación SEA*. aprobado por el CNU, el 21-05-2004, acta N° 420, Resolución 28. Ministerio de Educación Superior – Venezuela



- SESA (2012) Sistema de evaluación, supervisión y acreditación universitaria (SESA) CEAPIES / MPPEU. Ministerio de Educación Superior – Venezuela
- Ward, A. E., & Thiriet, J.-M. (2010). How well aligned are the views of generic competence development between Electrical and Information Engineering students, their faculty and their employers? 2010 9th International Conference on Information Technology Based Higher Education and Training (ITHET), (Ithet), 67–74. doi:10.1109/ITHET.2010.5480065

LA INNOVACIÓN COMO GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA PRAXIS GERENCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

- Arias, F. (2006) **Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. (5° ed.). Caracas: Epistame
- Bautista, M. (2016). **Manual de Metodología de la Investigación**. Editorial Miguel Ángel García e Hijos, SRL. Caracas
- Becerra, G. (2001). **La Educación Superior como Proyecto Político. Educativo. Autonomía, Financiamiento y Gratuidad**. Universidad de los Andes
- García, A. (2010). **Los campamentos de Pioneros. Producción Social del Habita** [Página Web en línea]. Disponible en <http://www.google.com>. [Consulta: 2023, octubre 10]
- Jurado, J y Otros (2009). **Las Relaciones Universidad – Empresa: Tendencias y Desafíos en el Marco del Espacio Iberoamericano del Conocimiento**. Revista Espacios; Vol.21, N° 2, pp 127. Caracas
- Kelley, T. (2009). **Las Diez Caras de la Innovación. Estrategias para una Creatividad Excelente**. Argentina: Paidós
- López, M. (2007). **Gestión de Calidad en la Universidad Venezolana**. Centros de Estudios del Desarrollo. Universidad Central de Venezuela.
- Márquez, P y Otros (2011). **Modelos y Mecanismos de Interacción Universidad-Empresa-Estado: Retos para las Universidades Colombianas**. Revista Educación y Educadores; Volumen 5 pp 45. Colombia
- Muñoz, G. (2019). **Marco Metodológico de la Investigación** [Página Web en línea]. Disponible en <http://www.google.com>. [Consulta: 2023, octubre 10]
- Morales, M, Mira, G y Arias, M. (2010). **Enfoques y Retos de la Función de Extensión Universitaria Como Mecanismo de Integración: Universidad, Empresa, Estado**. II Congreso Internacional de Gestión Tecnológica e Innovación. Realizado en Bogotá. DC. Colombia
- Naciones Unidas y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017). **Planificación para el Desarrollo en América Latina y el Caribe. Enfoque de Experiencias y Perspectivas**.
- Pérez, M. (2018). **Gestión del Conocimiento en las Organizaciones: Fundamentos, Metodología y Praxis**. España: Ediciones TREA S.L
- Ramírez, K. (2016). **Integración Universidad-Comunidad para Promover el Desarrollo Humano**. [Página Web en línea]. Disponible en <http://www.google.com>. [Consulta: 2023, octubre 10]

- Ruiz, M y Otros. (2016). **Metodología de la Integración Socioeconómica**. Ediciones Scielo. Versión On-Line ISSN 0252-8584.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2014) **Metodología de la Investigación**. México: McGraw-Hill
- Sanabria, P. y Otros (2015) **Integración Universidad y Entorno. Marco para el Emprendimiento**. Revista Educación y Educadores; Volumen 10. Colombia.
- Tamayo, M. (2005). **El Proceso de la Investigación Científica. Fundamentos de Investigación con Manual de Evaluación de Proyectos**. Editorial Limusa: México.
- Tunnermann, C. (2010). **Hacia la Universidad del Siglo XXI**. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela.
- Tunnermann, C. (2000). **Universidad y Sociedad. Balance Histórico y Perspectivas Desde Latinoamérica**. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela.
- Watson, D y Otros. **Managing Civic and Community Engagement**. McGraw-Hill

CONCEPTUALIZACIÓN TEÓRICA DE LOS ASPECTOS ONTOLÓGICOS QUE AFECTAN LA PRAXIS EN LAS ORGANIZACIONES EN VENEZUELA Y LATINOAMÉRICA EN EL CONTEXTO DE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN

- Asamblea Nacional. (13 de 11 de 2014). Ley Organica de Seguridad y Defensa de la Nación. (*Gaceta Oficial Nro 6.156*). Caracas, Venezuela.
- Asamblea Nacional Constituyente. (30 de diciembre de 1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela-. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Gaceta Oficial Nro. 36.860.
- Bauman, Z. (1990). *Mdernity Liquid* (1ra ed.). Ciudad de Mexico, Mexico: Fondo de Cultura Económica. Recuperado el octubre de 2023, de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yE9kCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=bauman+1999>
- Beck, U. (1998). *La Sociedad del Riesgo Hacia una nueva modernidad*. Barcelona, España: Paidós Básica. Recuperado el 20 de agosto de 2023, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60663525/Texto_Beck_120190921-88194
- Cadbury Committee. (1992). *Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance. Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance London, Gee*.
- Cano-Pita, G. E. (5 de enero de 2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio. *Rvista Científica las Ciencias*, 4(1), 499-510. doi:<https://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.n%C3%BAm.1.enero>.
- Carlota Bustelo Ruesta, R. A. (s.f.). Gestión del conocimiento y gestión de la Información. (34). INFORAREA S.L. Recuperado el 15 de 08 de 2023
- Castañón, J. S. (2016). *Gestión Tecnológica: Conceptos y Practicas*. (2, Ed.) Mexio, Mexico: Secretarías de Economía. Recuperado el 10 de julio de 2021, de <http://cambiotec.org.mx/site/wp-content/uploads/2017/09/E-Libro-Gestio%CC%81n-2.pdf>
- CEPAL (Ed.). (2020). *La importancia del grupo BRICS en la especialización productiva y la competitividad de las exportaciones del Nordeste del Brasil* (Vol. 130). Recuperado el 22 de agosto de 2023, de file:///C:/Users/NB-3300/Desktop/RVE130_Araujo.pdf
- D, P. (2011). *Futbol Dinámica de lo Impensable*. Madrid , España: CAPITAN SWING. Recuperado el 3 de octubre de 2023
- DELOITTE. (2022). *Tendencias Globales de Capital Humano*. DELOITTE.

- Departamento de Seguridad Nacional Gobierno de España. (2023). *Cumbre de los BRICS*. España: Departamento de Seguridad Nacional.
- Guitart, A. A. (2007). EL Síndrome Burnout en las Empresas. *Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac*. Yucatan. Recuperado el 30 de julio de 2021, de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Gutiérrez, M. P. (2008). Gestión del conocimiento en las organizaciones Fundamentos, metodología y praxis. Gijón, Asturias, España: Ediciones Trea, S. L. Recuperado el 9 de septiembre de 2023, de <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/123350/1/Pe%CC%81rez-Montoro>
- José Luis Molina, M. M. (2002). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones. *La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones*. LibrosEnRed. Recuperado el 09 de 09 de 2023, de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=gestion+del+conocimiento+organizaciones
- Lenin Torres, L. B. (2017). Gestión Tecnológica en las Empresas Venezolanas en Tiempo de Crisis. *Revista de Auditoria Governança e Contabilidade*, 5(18), 147-162. Recuperado el 27 de julio de 2021, de <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/ragc/article/view/1159>
- Ley de la Actividad Aseguradora . (5 de agosto de 2010). (39.481). Caracas, Venezuela : Gaceta Oficial. Recuperado el 20 de febrero de 2021, de <https://www.finanzasdigital.com/wp-content/uploads/2013/09/ley-actividad-aseguradora.pdf>
- Moody, P. (1990). *Toma de Decisiones Gerenciales*. Bogotá, Colombia: Ediciones Lerner Ltda. Recuperado el 07 de julio de 2021, de file:///C:/Users/U1154696/Documents/Doctorado%20en%20Ciencias%20Gerenciales/GOL/Actividad%20TOMA_DE_DECISIONES_GERENCIALES.pdf
- Ocaña, A. B. (2009). Aproximación a una taxonomía de modelos de gestión del conocimiento. *Intangible*.
- Ochoa, V. Q. (julio - septiembre de 2007). La Gestión Tecnológica Ambiental, una mirada desde la Consultoría de la Filial del IDICT en Holguín. *Ciencias Holguín*, 13(3), 5. Recuperado el 26 de febrero de 2021, de <http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/388>
- Otero, M. (septiembre de 2003). Errores de Medicación y Gestión de Riesgo. *Revista Española en Salud Pública*, 77(5). Obtenido de Riesgos: https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/10/Plan_Emergencias_CE-FINAL.pdf.

- Pilar, J. (2011). *Herramientas para la Gestión y Toma de Decisiones* (2 ed.). Argentina: Hanne. Recuperado el 09 de julio de 2021
- Ramos, P. S. (2016). *Influencia del lenguaje en la construcción de culturas: insumos desde la filosofía lingüística*. San Francisco, Estados Unidos de Norteamérica: Universidad de San Francisco. Recuperado el 1 de octubre de 2023
- Restrepo, G. (2000). Concepto y Alcance de la Gestión Tecnológica. *Facultad de Ingeniería*, 178 - 185. Recuperado el 10 de julio de 2021, de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/6137/1/RestrepoGuillermo_2000_ConceptoAlcanceGestion.pdf
- Restrepo, G. (sf). *Concepto y Alcance de la Gestión Tecnológica*. Antioquia: Univeridad de Antioquia.
- Seijas, G. (2023). *Liderazgo transformacional en la dirección estratégica de tecnologías disruptivas para crear valor en las.* (FACES, Ed.) Revista FACES. Recuperado el 4 de septiembre de 2023, de <https://revistas.uc.edu.ve/index.php/revFACES/article/view/365>
- Setna, H. (2003). *Gerencia Estrategica* (9 ed.). Bogotá, Colombia: 3R Editores. Recuperado el 08 de julio de 2021
- Superintendencia de la Actividad Aseguradora. (17/05/2021). *Providencia No. SAA-8-004-2021 Sobre las Normas sobre Administración de Riesgos de Legitimación de Capitales, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva en la Actividad Aseguradora (PCLCFTFPADM)*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.
- Wilson, T. (Octubre de 2002). The nonsense of 'knowledge management'. *The nonsense of 'knowledge management'*, 8(1). Recuperado el 10 de 08 de 2023, de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31163313/wilson-libre.pdf?1392322557>

TECNOMETODOLOGÍAS INTEGRADAS Y CONOCIMIENTO TRANSDISCIPLINAR EN LA PRAXIS GERENCIAL EN LATINOAMÉRICA

- Adjapong, G., Amankwah, J., Yamoah, F., Acquaye, A., Syllias J. & Boi, N. (2022). *Regional development, innovation systems and service companies' performance. Technological Forecasting and Social Change*, 174, 121258. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121258>
- Amador L., J., Escobar Espinoza, A., & Caraballo Payares, A. (2022). *¿Innovación interna o externa? un dilema organizacional*. *Panorama Económico*, 30(1), 25-40. DOI: <https://doi.org/10.32997/pe-2022-4207>
- Barrera, M. (2010). *Modelos Epistémicos en Investigación y Educación*. Editorial Quirón. Caracas, Venezuela.
- Bermúdez (2014) *Ciencia y poder aéreo*. *Revista Científica de la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aérea Colombiana* | Vol. 9 | Enero - Diciembre de 2014
- Blanco N. y Pirela J., “*La complementariedad metodológica: Estrategia de integración de enfoques en la investigación social*”, *Espacios Públicos* 19 n.o 45 (2016). P. 97
- Capra, F. (2010). *La trama de la vida*, 2ª edición, España, Editorial Anagrama S.A.
- Cardona B., Pinto, A y Velásquez, A. (2020) *Resignificar el Presente, desde la Sanación del Pasado: Una Perspectiva desde las Representaciones Sociales y el Interaccionismo Simbólico*. Facultad de Educación y Ciencias Sociales, Tecnológico de Antioquia I.U.
- Cea D’Ancona, M. A. *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*, Madrid, Síntesis, 1999.
- Contreras, M. (2005). *Aprender a desaprender en la búsqueda de un aprendizaje transformativo*. Apuntes sobre la capacitación de gerentes sociales. BID. USA. Serie de documentos de trabajo I-54.
- Delgado, M, González G, J. & Navas J. (2021). *¿Complements or substitutes? The contingent role of corporate reputation on the interplay between internal R&D and external knowledge sourcing*. *European Management Journal*, 39, 70-83. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.07.001>
- Echeverría, Rafael (2007b). *Ontología del Lenguaje*, Argentina, Ediciones Granica S.A. /J. C. SÁEZ editor.

- Galafassi, G. (2011). Teorías diversas en el estudio de los movimientos sociales ... 2011, vol.6, n.11, pp.7-32. ISSN 2007-8110
- Gallardo, O. (2023). *Tecnologías de la información y electrónica: Fomento de las asociaciones digitales a través de la Tecnología*. Prensa Mincyt. Caracas, Venezuela. Disponible en: <https://mppre.gob.ve/2023/08/03/venezuela-destaca-importancia-complementariedad-tecnologica-ix-conclave-economico-india-america-latina-caribe/>
- Guzmán, J.(2013). *Metódica para abordaje una investigación desde una perspectiva transcompleja*. Revista de Investigación, 2013, vol. 37, no 79, p. 29
- Hashimoto, E. y Saavedra Grández S.(2014). “*La complementariedad paradigmática: Un nuevo enfoque para investigar*”, en Memorias de ponencias II Congreso de la Red Ecuatoriana de Universidades y Escuelas Politécnicas para Investigación y Postgrados, IV Congreso Binacional de Ciencia, Tecnología e Innovaciones de las Universidades del Sur del Ecuador y del Norte del Perú, edit. Coordinación del congreso REDU, 277-8 (Loja: UTPL, 2014). p. 13
- Jadad, M. (2016). *El papel de los seres humanos en la era GRIN (genómica, robótica, informática y de nanotecnología)*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=q2mPj2sAYiA>
- Kuhn, T. (1962). *The structure of scientific revolutions*. . Chicago: Chicago University.
- Kuhn, Thomas Samuel. *La estructura de las revoluciones científicas* f Thomas ... (1969), pp. 175-177, Y Morton Schagrin, "Resistance to Ohm's. Law", American ..
- Leal, J. (2005). *La Autonomía del Sujeto Investigador y la Metodología de la Investigación*.: Universidad de los Andes- Mérida. Venezuela.
- López J. y Silvia García (2011). *Jugando a cambiar el juego*. Pensar el cambio en ambientes sociales complejos, Caracas, Universidad Central de Venezuela/Centro de Estudios del Desarrollo (Cendes).
- Lorenzo, O. (2017) *Complementariedad y Disrupción*. Dirigentes. Deusto Business School.
- Martínez M. (2009). *Nuevos paradigmas en la investigación*, Venezuela, Editorial ALFA.
- Martínez, M. (2012). *El paradigma emergente. Hacia una nueva teoría de la racionalidad científica* 2ª ed. México, Editorial Trillas.
- Maturana, H. (2015). “*Entrevista a Humberto Maturana*”, Programa La belleza de pensar, recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=ElvGUSpD3rs> Consultado el 5 mayo 2015.
- Morin, E. (2009b). *Para una política de la civilización*, Barcelona, Paidós

- Morin, E. (2005). *Introducción al pensamiento complejo*, 8ª reimpresión, España, Gedisa editorial.
- Morin, E. (2006). El Método 3, *El conocimiento del conocimiento*, 6ª edición, Madrid, Ediciones Cátedra (Grupo Anaya, S.A.)
- Morin, E. (2011b). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa Editorial. Salazar Duque, O. (2017). Mirada de la gestión moderna desde la teoría del caos y la transdisciplina. *Universidad & Empresa*, 19(33), 137-161. Doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5234>
- Morin, E. *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Unesco, 1999. p. 25
- Nicolescu, Basarab (1996). *La transdisciplinariedad: manifiesto*. México. Multiversidad Mundo Real Edgar Morin, A.C.
- Organización Mundial de la Propiedad Intelectual OMPI (2022). *Informe mundial sobre la propiedad intelectual 2022*. chemin des Colombettes, P.O. Box 18 CH-1211 Ginebra 20, Suiza
- Pérez Matos NE, Setián Quesada E. *La interdisciplinariedad y transdisciplinariedad en las ciencias: una mirada a la teoría bibliológico-informativa*. En: *Acimed* 2008:18(4) Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol18_4_08/aci31008.htm [Consultado: 25 de mayo de 2009]
- Pérez Matos y Quesada E. “*La interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad en las ciencias: una mirada a la teoría bibliológico-informativa*”. *Acimed* 18 nro. 4 (2008) p. 10.
- Pozzoli., M. (2007). “*La Acción de Sujetos Complejos hacia un Nuevo Humanismo en contextos de crisis civilizatoria*” *Polis: Revista Latinoamericana*, ISSN 0717-6554, ISSN-e 0718-6568, N°. 17, 2007
- Renaud, C. (2013). *Innovaciones en la formación de gerentes: poesía y gerencia*, Caracas, Universidad Central de Venezuela (UCV)/Centro de Estudios de Desarrollo (Cendes).
- Ruiz, E. y Beretta, M. (2018). *Combining Open and Closed Forms of Innovation: An Investigation of Emerging Tensions and Management Approaches* en Müller, Nielsen, J. (2018). *Nordic Contributions in IS Research*. SCIS 2018. Lecture Notes in Business Information Processing, vol 326. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-96367-9_3
- Sánchez-Carlessi, H., Reyes-Romero, C., & Mejía-Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación

- Torrent, J (2018). *Robots o trabajo: Sustitución o complementariedad*. Economía y empresa. Blog. Disponible en: <https://blogs.uoc.edu/economia-empresa/es/robots-trabajo-sustitucion-complementariedad/>
- Ugas, Gabriel (2012). *La complejidad, un modo de pensar*, 3ra edición, Venezuela, Taller Permanente de Estudios Epistemológicos en Ciencias Sociales.
- Vásquez, M. "*La transdisciplinariedad y la complementariedad paradigmática, dos eslabones para la investigación científica y el desarrollo educativo universitario*". Uru: revista de comunicación y cultura. 1 (2018): 16 p.
- Wilber, K. (2005). *Sexo, ecología y espiritualidad. El alma de la evolución*. Editorial: GAIA, 2005.
- Word Press,(2019). www.WordPress.com
- Zapata, G. (2020). *Capacidades dinámicas e innovación en las organizaciones*. Una revisión de la literatura y proposiciones básicas. *Compendium*, 23 (45). <https://www.redalyc.org/journal/880/88066290003/html/#:~:text=Finalmente%2C%20como%20resultado%20se%20consideran,adaptaci%C3%B3n%20y%20capacidad%20de%20aprendizaje>

LA REINVENCIÓN DE LA GERENCIA DEL SECTOR PÚBLICO BAJO UN ENFOQUE DEL PENSAMIENTO GERENCIAL TRANSCOMPLEJO

- Bedard, R. (2003). Los Fundamentos del Pensamiento y las Prácticas Administrativas. En Revista Ad Minister, Número 3.
- Camacaro, P. (2010). Hacia la epistemología de la gerencia. Contribuciones a la Economía. [Documento en línea].
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (199,30/12), Gaceta Oficial No.36.860 Extraordinaria, mayo 24/2000.
- Elías, N. (1970) Sociología Fundamental. Barcelona, Editorial Gedisa.
- Falcon, J. (2004), Gerencia y toma de decisiones. Intermedió Editores Ltda.
- Guerrero, Omar (2019), Principios de la Administración Pública Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. pp 37 -46
- Husserl, E. (2012) La idea de la fenomenología. Editorial Herder.
- Luhmann, N. (1998). Complejidad y Modernidad: De la unidad
- Morin, E. (2005). Introducción al pensamiento complejo, 8va. reimpresión, Gedisa Editorial a la diferencia. Editorial Trolla S.A. España.
- Morin Edgar (2019) la epistemología de la complejidad.
<http://edgarmorinmultiversidad.org/index.php/biografia-edgar-morin.htm>
- Morin, E. (2005). Introducción al pensamiento complejo, 8va. reimpresión, Gedisa Editorial.
- Morin, E. (2005). Introducción al pensamiento complejo, 8va. reimpresión, Gedisa Editorial. Mujica, M.2000). Nuevas estrategias para gerenciar. Una visión epistemológica. [Documento en línea].
- Ordoñez, R. (2013) Cambio, Creatividad e Innovación Ediciones Granica.
- Renaud, C. (2017). Complejidad, Acciones y Desarrollo, “Una propuesta para abordar la Gestión Compleja”, Centro de Estudios del Desarrollo (Cendes). UCV. (pp. 61-76)
- Rodríguez, Rosa M. (2011). “Transmodernidad, un nuevo paradigma”, en: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World, Journal TRANSMODERNITY: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World, 1.
- Romero, J. (2007), Gerencia para la transformación Universidad Nacional experimental de Guayana.

LA ITERACIÓN EN LA GERENCIA TRANSCOMPLEJA. UNA REDIMENSIÓN PRAXEOLÓGICA TRANSFORMACIONAL

- Bravo, J. (2009). Gestión de Procesos: Con Responsabilidad Social, desde la mejora hasta el rediseño. Editores Evolución S.A. Chile.
- Briceño, B; Marshall, M. y Strand, K. (2019). Saber a tiempo: Metodologías para la colaboración y el intercambio de conocimiento. BID.
- Cabello, J. (2021). Conceptos básicos de Agile: Como adaptarse a esta metodología y no morir en el intento. Conferencia en línea.
<https://www.youtube.com/watch?v=a2SztrbL9DM>
- Denning, S. (2016). How to make the whole organization “Agile”. Strategy and leadership. 44(4).10-17.
https://www.researchgate.net/publication/306342045_How_to_make_the_whole_organization_Agile
- Duarte, R. y Gutiérrez, J. (2021). Gerencia transcompleja en instituciones educativas colombianas: Base para el liderazgo emergente. Revista Digital de Investigación y Postgrado. 2 (4). 73-84.
<https://redip.iesip.edu.ve/ojs/index.php/redip/article/view/30/30>
- Falcón, J. (2002). Gerencia y toma de decisiones. (1ª ed.). Los libros de El Nacional. Caracas.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). Mc Graw Hill. México.
- Huber, G. (1989). Toma de decisiones en la gerencia. (2ª ed.). Editorial Trillas. México.
- Lapiedra, R.; Devece, C. y Guiral, J. (2011). Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa. Universitat Jaume I. España.
- López, R. (2015). Metodologías Ágiles de Desarrollo de Software Aplicadas a la Gestión de Proyectos Empresariales. Revista Tecnológica Especializada en Ingeniería ITCA-FEPADE. (8), 6-11. ITCA Editores. El Salvador.
- Molina, J; Tapia, H. y Ordoñez, Z. (2015). Nociones de ingeniería de software. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.
- Ortiz, E. y Nagles, N. (2013). Gestión de Tecnología e Innovación. (2ª ed.). Ediciones EAN. Colombia.
- Palasí, V. (2004). Modelos de desarrollo iterativo. Realidad y Reflexión.4(12) 61-67.
<https://icti.ufg.edu.sv/icti.rryr.html>.

- Perdomo, W., Salazar, S., Pérez, R., Rodríguez, J., Ruiz, B. y Villegas, C. (2017). Comprendiendo la transcomplejidad. Red de Investigadores de la Transcomplejidad. REDIT. Venezuela.
- Pressman, R. (2002). Ingeniería de software: Un enfoque práctico. (5ª ed.). Mcgraw Hill. España.
- Serrano, C. (2022). Metodologías ágiles en las Pymes: Un modelo integral de auditoría en la gestión interna. UNIMINUTO. Bogotá.
- Solano, E. y Porras, D. (2020). El modelo iterativo incremental para el desarrollo de la aplicación de realidad aumentada Amón_RA. Revista de la Escuela de Arquitectura y Urbanismo. Edición Especial, (165) 165-177.
<https://doi.org/10.18845/tmv33i8.5518>
- Tulasi, D. (2020). Interpretación de las teorías de la transcomplejidad y sus auxiliares. Revista Científica Gerens. (7) 12-21.
<http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rgerens>
- Villegas, C., Lartiguez, M., García, N., González, L., Pérez, R. (2015). Trama Teórica Transcompleja: Hacia la Inmanencia Trascendente. Diálogos Transcomplejos. 1 (3) 1-131. http://klickxel.files.wordpress.com/2009/06/fractal-shell_glow.jpg

LA GERENCIA EMERGENTE DESDE EL ENFOQUE PRAXEOLÓGICO EN ENTORNOS DIGITALES

- Aceituno, P.; Bote, M.; Casero, J.; Díez, M.; Leza, M.; Tovar, J. (2017). Creación y gestión de empresas. Editorial Centro de Estudios Financieros. Séptima edición. España.
- Alles M. (2020). Gestionar Sin Estar. Ediciones Gránica. Buenos Aires. Argentina.
- Álvarez, L. (2019). Cosmovisión gerencial desde la transcomplejidad. Una nueva construcción para las organizaciones actuales. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 180-186. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA>.
- Balza, M (2013). Pensar la Investigación Postdoctoral desde una Visión Transcompleja. San Juan de los Morros, Venezuela: Grafica los Morros.
- Bedard, R. (1996). Les Fondements Philosophiques de la Direction. HEC Montréal.
- Bernal, C. (2016) Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. Editorial Pearson. Colombia.
- Briones, G. (1996). Epistemología de las Ciencias Sociales. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Bogotá. Colombia.
- Bonilla, D. (2021). Entorno Global de las Organizaciones: Estrategias para la Internacionalización Empresarial. Primera Edición. Editorial Ceipa. Colombia.
- Bunge, M. (2001) La Ciencia su Método y su Filosofía. Editorial Sudamericana. Argentina.
- Claude, G., Álvarez, I. (2005) Historia del Pensamiento Administrativo. Segunda Edición Pearson Educación. México.
- Comisión Europea (2021) Industria 5.0 Hacia una industria europea sostenible, centrada en las personas y resiliente. Primera Edición. Bruselas.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2021). Tecnologías Digitales para un Nuevo Futuro.
- Domínguez, J. (2018). Pastillas Gerenciales. Editorial Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Primera Edición. Perú.
- Durán, S. (2017). Organizaciones exitosas. México: Editorial Ecoe.
- Eichholz, j. (2016) Capacidad Adaptativa. Segunda Edición. Ediciones DELAU. Editorial LID. Bogotá, Colombia.
- Etkin, J. (2006) Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. Ediciones Granica. Argentina.

- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Universidad Continental. Huancayo. Perú.
- García, R. (2006) Sistemas Complejos. Primera Edición. Editorial Gedisa. España.
- Gómez, E. (2022). Tecnologías Vitales. Primera Edición. Puertabierta Editores. Universidad Panamericana. México.
- Granell, E., Garaway, D. Malpica, C. (2000). Éxito gerencial y cultura. Segunda Edición. Venezuela.
- Hidegger, (1974). El ser y el tiempo. México. FCE.
- Helfand, H. (2020). Dinamic Reteaming. Segunda Edición. Editorial O'Reilly media. Estados Unidos de Norte América.
- Heredia, R. (2018). Ecosistemas Digitales. Editorial componente Serviex. Colombia.
- Hernández R., Mendoza C. (2018). Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. McGraw-Hill. México.
- Hussel, E. (1962). La Praxis Fenomenológica. Bogotá, Colombia.
- Hussel, E. (1970). The Crises of European Sciences and transcendental Phenomenology. Northerster University Press. Evanston Illinois. USA.
- Juliao, C. (2011). El Enfoque Praxeológico. Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO. Facultad de Educación. Colombia.
- Kouzes, J. y Posner B. El desafío del liderazgo (2018). España: Editorial Revertè.
- Kuhn, T. (2006). La Estructura de las Revoluciones Científicas. Argentina. Fondo de Cultura Económica.
- Kuhn, T. S. (1971). La estructura de las revoluciones científicas. México D.F.: Fondo de Cultura Económica, breviaros del fondo de cultura económica.
- Kreutzer,R., Neugebauer,T., Pattloch, A. (2017). Digital Business Leadership. Springer Gabler. Biblioteca Nacional Alemana. Alemania
- Marcó, F., Loguzzo, A., y Fedi, L., (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones. Segunda Edición. UNA. Argentina.
- Martínez, M. (2009). Epistemología y Metodología Cualitativa en las Ciencias Sociales. Editorial Trillas. México.
- Maturana, H. (2016). Nuevos Paradigmas en el Siglo XXI. Primera Edición. Editorial Distribooks. Bogotá. Colombia.
- Monje, A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica. Neiva, Colombia: Universidad Sur colombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Disponible en: <https://goo.gl/lyYzxJ>.
- Moreira, E. (2017). The Agile Enterprice. Apress. Springer. Massachusetts, USA.
- Morin, E. (1994). Introducción al pensamiento complejo. Editorial Gedisa. España.
- Nicolescu, B. (1996). La Transdisciplinariedad Manifiesto. Universidad Multiversidad Mundo Real Edgar Morín. Primera Edición. México.

- O'Neill, C. (2016). *Weapons of Math Destruction*. Crow Publishing.
- Organización de las naciones unidas para la educación la ciencia y la cultura.
UNESCO (2023). *Oportunidades y desafíos de la era de la inteligencia artificial*.
- Rodríguez, J., Rodríguez, R. & Vico, N, (2022). *Smart Feedback*. Cuarta Edición.
Editorial Lid. España.
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. 5ta Edición Universidad de
Deusto Bilbao. España.
- Schawab, K., (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Schawab, K., (2019). *La Cuarta Revolución Industrial*. Foro Económico Mundial
- Schein, Edgar (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona, Plaza y Janés.
- Schutz, A. (1973). *Las Estructuras del Mundo de la Vida*. Amorrorto. Argentina.
- Slocum, H. (2009) *Comportamiento Organizacional*. 12a ed. Cengage Learning
Editores. México.
- Taylor y Bogan (1992). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Paidós.
México.
- Tracy, B. (2015). *Gerencia*. primera edición. Editorial Grupo Nelson. USA.
- Vilar, S. (1998). *Comprender la Complejidad con Métodos Transdisciplinarios: la nueva
realidad*. (Material mimeografiado).
- Villegas, C y otros (2016) *Miradas disímiles de la transcomplejidad*. Universidad
Bicentenario de Aragua. Venezuela.
- Von Mises, (1986). *La Acción Humana*. Cuarta Edición. Madrid. España.

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL COMO FACTOR DE RESIGNIFICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EN UN ENTORNO VUCA.

- Alonso, R. (2022). *De la incertidumbre a la oportunidad de negocio en un entorno VUCA*. España. Telefónica. Recuperado de <https://cutt.ly/WwTAiuCI>
- Blanchard Ken (2009). *Liderazgo al más alto nivel*. México. Grupo Editorial Norma. ISBN: 978-958-04-9955-8. Recuperador de: <https://cutt.ly/ewa8OrGm>
- Estrada, G., y Aragón, L. (2018). *Cultura y Transformación Digital en las Organizaciones. El papel de las nuevas tecnologías en el mundo del Trabajo*. Argentina. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. Recuperado <https://cutt.ly/wwTAcgCL>
- García, M. y Pantoja, M (2011). *El Liderazgo transformacional en las Organizaciones: Un Análisis Descriptivo*. Teuken Bidikéy. N°2. (Argentina, Colombia y México): 93 – 111. Recuperado de <https://cutt.ly/5wTAiced>
- Katz, R. y Berry, T. (2021). *Buenas Prácticas Internacionales en la Capacitación de Fuerza de Trabajo Digital: Hoja de Ruta para América Latina y el Caribe*. Editorial Corporación Andina de Fomento, Caracas, Venezuela, ISBN: 978-980-422-232-0. Recuperado de <https://cutt.ly/twTAuIV>
- Kawata, P. (2002). *Desarrollo del Liderazgo*. (Archivo PDF). National Minority AIDS Council. Recuperado de <https://cutt.ly/fwTAh41s>
- Lorenzo, O. (2016). *Cultura Digital: Construyendo Nuevos Comportamientos y Hábitos en la Organización para Maximizar el Potencial de la Tecnología*. España. Boletín de Estudios Económicos. Volumen LXXI. Abril 2016. Páginas 71-83). Recuperado <https://cutt.ly/4wTAUTvo>
- Mathias, P., y Sloan, P. (2019). *La Organización Adaptable*. Reino Unido. Deloitte. Recuperado <https://cutt.ly/DwTAG2R8>
- Mora, V. (2022). *Agilidad y Transformación Digital en el Entorno VUCAT*. Colombia. Universidad de Bogotá. Recuperado de <https://cutt.ly/fwTALcjq>
- Morduchowicz, R. (2021). *Competencias y Habilidades Digitales*. Uruguay. UNESCO. Recuperado de <https://cutt.ly/pwTAsgpp>
- Red de Educación Continua de Latinoamérica y Europa (RECLA), (2023). *Descifrando el Mundo VUCA: Claves para navegar en la incertidumbre*. Colombia. Recuperado de <https://recla.org/blog/mundo-vuca/>

- Reynoso, S. (2020). *La agilidad empresarial en un entorno VUCA: la situación de las empresas españolas*. España. Universidad Pontificia. Comillas. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Recuperado <https://cutt.ly/vwTAmZDa>
- Rodríguez, E., Lobo, C., y Bijman, S. (2021). *Modelando la Transformación Digital desde la Cultura Digital*. Chile. Revista Contabilidad & Sistemas. Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Volumen XIX. I semestre 2021. ISSN: 0718-1434. Recuperado de <https://cutt.ly/7wTAiFba>
- Ruiz, V. y Álvarez D. (2023). *Estrategias aplicadas durante la pandemia bajo el entorno VUCA en empresas de Guanajuato, México*. México. Academia de las Ciencias Administrativas. Volumen 19, Número 1. ISSN: 2683-1457. Recuperado de <https://cutt.ly/kwTAiMya>
- Sulbarán, I. (2023). *¿Qué es el entorno VUCA?. 5 Claves para enfrentarlo*. Estados Unidos. Tiffin University. Recuperado de <https://cutt.ly/awTAoelH>
- Valderrama, B. (2019). *Transformación digital y Organizaciones ágiles*. Paraguay. Revista Científica Internacional ARANDU- UTIC. Volumen VI. Número 1. ISSN: 2311-7559. Recuperado de <https://cutt.ly/OwTAofx0>

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL CONTEXTO ENERGÉTICO DE LA GERENCIA LÍQUIDA

- Aghina, W., Ahlback, K., De Smet, A., Lackey, G., Lune, M., Murarka, M. y Handscomb, C. (2018, 22 de enero). *Los 5 rasgos distintivos de las organizaciones ágiles*. <https://mck.co/3PbfBve>
- Bauman, Z. (1999). The world inhospitable to Levinas. *Philosophy Today*, 43(2): 151-169
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2005). *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Paidós.
- Castoriadis, C. (1982). *Los Dominios del Hombre: las encrucijadas del laberinto*. Gedisa.
- Fayol, H. (1988). *Administración Industrial y General* (12ª. ed.). El Ateneo.
- Foucault, M. (1966). *Les mots et les choses*. Gallimard.
- Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático [IPCC] (2014). *AR5 Climate Change 2014: Impacts, Adaptation, and Vulnerability*. <https://bit.ly/3KLtGOy>
- Habermas, J. (1968). *Conocimiento e interés*. Tauro.
- Husserl, E. (1992). *Invitación a la fenomenología*. Paidós Ibérica.
- Kant, E. (1973, orig. 1787). *Crítica de la razón pura* (2ª. ed.). Losada.
- Lipovetsky, G. (2013). *La era del vacío. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. Anagrama.
- Lyotard, J.-F. (1987). *La posmodernidad (explicada a los niños)*. Gedisa.
- Meadows, D. (1973). *Los límites del crecimiento*. Institute of Technology (MIT).
- Morin, E. (1997) La necesidad de un pensamiento complejo. En: González Moena, (Comp.) *Pensamiento complejo. En torno a Edgar Morin, América Latina y los procesos educativos*. 13-22. Editorial Magisterio
- Morin, E. (2002). *La mente bien ordenada*. (2ª ed.). Seix Barral.
- Morin, E. (2004). *Introducción al pensamiento complejo*. Editorial Gedisa.
- Morin, E. (2007). *La cabeza bien puesta* (Trad. Paula Mahler). Ediciones Buena Visión.
- Naciones Unidas. (2023). *Naciones Unidas. Acción por el Clima*: <https://bit.ly/3Klzl2z>
- Orfila, J., y Rodríguez de Da Silva, D. (2022). Escenario energético real venezolano. Una visión prospectiva sistémica energética en tiempos de pandemia. *Anales de la Facultad de Medicina.*, 45.

- Poveda, M. (2007). Eficiencia Energética: Recurso No Aprovechado. *Artículos técnicos OLADE*.
- Puyana Mutis, A. y Rodríguez Peña, I. (2020). Discusión entre disponibilidad energética y sustentabilidad ambiental en Estados Unidos, 1980-2016. *The Anáhuac Journal*, 20(1), 44–75. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.02>
- Rodríguez de Da Silva, D. (2021). *Enfoque energético en Venezuela desde el ámbito de la investigación y desarrollo* [Tesis Doctoral de la Universidad Central de Venezuela].
- Salud sin daño (Dirección) (2019). *Salud sin Daño* [Película]. Recuperado el mayo de 2023, de <https://bit.ly/3qDAI6B>
- Sartre, J.P. (2010). *La trascendencia del Ego*. Síntesis.
- Senge, P. (2000). *La danza del cambio*. Editorial Norma
- Sloterdijk, P. (2003). *Esferas I*. Siruela.
- Sloterdijk, P. (2004). *Esferas II. Globos. Macroesferología*. Siruela.
- Van Dijk, T. (2003). *Dominación étnica y racismo discursivo en España y América Latina*. Gedisa

COLOFON

Las Investigaciones de este libro, son de la actividad de investigación, desarrollo e innovación del Postdoctorado “Resignificación de la Teoría y Praxis Gerencia” acreditado por la Universidad Latinoamericana y del Caribe.

La Universidad Latinoamericana y del Caribe (UlaC), fue creada el 29 de enero de 1993. Es una institución educativa altamente comprometida con la búsqueda del desarrollo integrado de América Latina y el Caribe a través de la creación de programas educativos pertinentes con las necesidades de formación del talento humano en la región. El proyecto de su creación fue aprobado por unanimidad en la Junta Directiva del PARLATINO en la ciudad de México y su sede principal se encuentra en Brasilia-DF, Brasil.

La ULAC, surgió como una idea en el Parlamento Latinoamericano, con la finalidad de aproximar al ciudadano al proceso de integración del continente y transformarlo en protagonista vivo, creador y dinámico de éste proceso y defensor de las libertades democráticas.

Dentro de su oferta académica se encuentra e Doctorado de Ciencias Gerenciales, cuyos objetivos son los siguientes:

1. Promover la integración latinoamericana y caribeña a través de la educación con sentido ético, solidaridad, cooperación y respeto a la diversidad, dando así respuestas oportunas a las particularidades de la región en atención a la pertinencia social, a la justicia, a los derechos humanos, al mejoramiento de la calidad de vida y a las libertades democráticas.

2. Promover la integración latinoamericana y caribeña con la formación de gerentes con sentido ético, solidaridad, cooperación y respeto a la diversidad, dando así respuestas oportunas a las particularidades de la región en atención a la pertinencia social, a la justicia, a los derechos humanos, al mejoramiento de los modelos gerenciales y de negocios.

Siendo su plan de estudio el siguiente, con una modalidad (semi-presencial)



SISTEMA ECONÓMICO
LATINOAMERICANO
Y DEL CARIBE

PLAN DE ESTUDIO							
Doctorado en Ciencias Gerenciales							
Periodo	Código	Unidad Curricular	Componente	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Horas Semestrales	UC
I	03CGE101	Epistemología de la Teoría y Praxis de las Ciencias Sociales	Teórico	48		48	3
	03CGE102	Innovación y tecnologías de la información	Teórico	48		48	3
	03CGE103	Métodos Avanzados de Investigación	Metodológico	32		32	2
Subtotal				128		128	8
II	03CGE201	Gerencia Organizacional y Liderazgo.	Teórico	48		48	3

Asimismo, se describe a continuación el programa postdoctoral Resignificación de teoría y praxis gerencial, el cual surgió de las experiencias dialógicas en el Doctorado de Ciencias Gerenciales.

Programa de Estudio del Postdoctorado:

Programa Postdoctoral	Resignificación de la praxis gerencial	U.C 10
<p>Definición: Los estudios postdoctorales en la Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC), se constituyen en una propuesta impulsora hacia los estadios más avanzados de los umbrales del conocimiento, mediante el cual los doctores adquieren una apropiación de la autonomía, que le permita irradiarse en un espectro divulgativo, configurando modelos a partir de la credibilidad del saber propuesto, trascendiendo escenarios, reglas y leyes de construcción de esas proposiciones. En este sentido, la propuesta de un programa postdoctoral en la Resignificación y praxis gerencial en Latinoamérica, se convierte en un afluente de la actividad investigativa que tributa al fortalecimiento de la dialéctica teoría-praxis desde diferentes perspectivas, denominados ejes de desarrollo investigativo</p>		
<p>Misión: El Programa Postdoctoral de “Resignificación de la praxis gerencial” está orientado a dar continuidad en los estudios gerenciales en un contexto particular como es Venezuela, que permita sustentar mediante una dialéctica el acontecer nuestro en este campo del conocimiento y del ejercicio laboral.</p>		
<p>Propósito(s): Es proseguir con las actividades de epistemologización para la construcción de proposiciones, alcanzando un estadio de cientificidad y posterior legitimización de las transformaciones meta-técnicas aceptadas por la comunidad y redes de investigadores como formalización, teniendo por finalidad fomentar y divulgar el conocimiento y su forma de producción que permita fortalecer la interrelación investigativa. Para ello, se tiene que: <ol style="list-style-type: none"> 1) Esclarecer lo que, desde un horizonte gerencial-organizacional, esos estadios del conocimiento implican. 2) Valorar los antropológicos universales que tratan respecto a la gerencia, a fin de acotar su significancia en el contexto venezolano en un modo de vida en transición y los límites que ofrecen para su inteligibilización meta-técnico-científico. 3) Establecer lo que implica, exige y promete para la gerencia nuestra, en el momento histórico actual y nuestros propios modelos, enfoques, hallazgos y postulados; y 4) Explorar desde la antropología socio-cultural el desarrollo experiencial de la gerencia en Venezuela. <p>Todo esto, orientado a alejarnos de los esquemas de tratamiento basado en la repetición de ajenos y anacrónicos saberes, donde los doctores crearán espacios de indagación fértil y promisorio de nuestro propio tiempo, dejando escuchar la melodía del hontanar humano, para obtener así lo más alto y preciado de una genuina formación postdoctoral en una gerencia históricamente alienada por mitos, metáforas, modas y cosméticos desde los llamados Best Sellers.</p> </p>		
<p>Fundamentos Teórico-Conceptuales</p>	<p>Ejes de desarrollo investigativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación gerencial en Latinoamérica y Venezuela. ▪ Investigación en el campo de la Gerencia en Latinoamérica y en particular en Venezuela. ▪ Estudios de la Gerencia en Latinoamérica y en particular en Venezuela ▪ Filosofía de la Gerencia en Venezuela. ▪ Comportamiento Gerencial en Venezuela. 	
<p>Programación Académica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seminarios de Investigación ▪ Cirulos dialécticos. ▪ Ponencias (invitados especiales) 	
<p>Líneas de acción para las investigaciones</p>	<p>Estudios de casos de la Gerencia Venezolana pública y privada de los sectores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Energético ▪ Tecnológico 	

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comercial ▪ Banca Y Finanzas 	
<p>Módulos académicos:</p> <p>1er Módulo Temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación gerencial en Latinoamérica y en particular en Venezuela. ▪ Investigación en el campo de la Gerencia en Latinoamérica y en particular en Venezuela. ▪ Comportamiento Gerencial en Venezuela. <p>2do Módulo Estudios de la Gerencia en Latinoamérica y en particular en Venezuela.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Filosofía de la Gerencia en Venezuela. <p>3er Módulo Comportamiento Gerencial en Venezuela.</p> <p>Duración: 8 meses Modalidad: Bimodal (presencial -online)</p>	<p>Estrategias didácticas de enseñanza aprendizaje: Escogencia de la línea de acción a investigar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Círculos Dialecticos ▪ Ponencia (invitado especial) ▪ Estudio de caso, sectores: Energético y Tecnológico. ▪ Círculos Dialecticos ▪ Ponencia (invitado especial) ▪ Estudio de caso, sectores: ▪ Servicios, Comercial, Banca y Finanzas, entre otros. <p>Evidencia de los aprendizajes productivos: -Presentación de los participantes de la investigación (estudios de caso) (Artículo de investigación). -Organización de evento de investigación. "Resignificación de la praxis Gerencial" (ponencia de la presentación de los casos de estudios de los diferentes sectores. Por parte de los participantes) -Formulación de un libro compendio sobre la temática relacionada las líneas de investigación seleccionada.</p>	
Productos de investigación a generarse	Presentación de avances de la investigación	2 créditos
	Formulación de un artículo de investigación	3 créditos
	Coordinación de evento de investigación final	2 créditos
	Ponencia de la investigación en el evento final	3 créditos
Total, acumular para certificación postdoctoral	Total: 10 créditos	
La duración del programa será de		

Requisitos de Egreso

Aval del (la) Coordinador (a) del Programa Postdoctoral en Gerencia, en señal de que el aspirante ha cumplido con lo establecido en el respectivo programa de Estudios Postdoctorales.

- Evidencia de producción intelectual expresada mediante:
- Un artículo (ensayo, producto de investigación), para ser publicados en revistas científicas indexadas, vinculados temáticamente a la línea de investigación seleccionada.

- Un libro arbitrado (Colectivo) sobre una temática relacionada con la línea de investigación seleccionada, elaborado durante los estudios postdoctorales.
- Constancia de haber participado al menos en el 85 % de las actividades programadas y entrega de los productos de investigación durante el Programa Postdoctoral.
- Constancia de haber participado como ponente en un evento científico nacional o internacional durante el desarrollo de los estudios postdoctorales. La ponencia debe estar vinculada con la temática del producto final intelectual del postdoctorado (requisito para los Doctores graduados)
- Estar solvente académica y administrativamente con la universidad.
- Sistematizar y generar (Portafolio) las memorias de cada conferencia y la construcción de saberes correspondientes.
- A los participantes que cumplan satisfactoriamente con las actividades previstas dentro del programa y con los requisitos de egreso se les otorgará un Certificado de Estudios Postdoctorales “Teoría y Praxis de la Gerencial”

AGERENCIA AVANZADA Y EL IMAGINARIO GERENCIAL EN VENEZUELA

Oriol T. Parra Yarza

Universidad Latinoamericana y del Caribe ULAC
otparray@gmail.com

RESUMEN

La investigación tiene como metodología guía, una de carácter analítico-descriptivo, no empírica, bibliográfica, según la estructura IMRYD adaptada por el autor de la forma siguiente: Introducción o Preámbulo, Método o Camino de la Comprensión Metodológica, Resultados o Enunciación, Discusión o Agudeza Dialógica y Reflexiones, donde despunta la triangulación teórica para la interpretación de categorías emergentes, donde las conclusiones dejan ver, desde un viso hermenéutico-exegético, como se entrelazan las perspectivas tanto del expositor como de los textos, y la valoración de ambos en la búsqueda de una interpretación de la realidad, intentando explicarla. Se trata de una visión reflexiva, no empírica, sobre el tema, con una base heurística. Es inductiva, pues la verdad de las premisas que le dan soporte, apoya las reflexiones del autor, aunque no las garantizan. La investigación estará respaldada desde el pensamiento gerencial emergente, acompañada de una tendencia contemporánea surgida en la segunda mitad del siglo XX, llamada “Gerencia Avanzada”, ya que el autor comparte la idea de la gerencia como concepto integral derivado de las diversas transformaciones en las organizaciones. Dicha tendencia es soportada por autores como Jorge Etkins y Luis Rojas, pensadores argentino y venezolano, respectivamente, de los cuales se incorporan varios de sus planteamientos.

Descriptor: Gerencia avanzada, Imaginario gerencial, resignificación gerencial.

GERENCIA, CIENCIA Y DESARROLLO ENERGÉTICO

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL CONTEXTO ENERGÉTICO DE LA GERENCIA LÍQUIDA

Dubraska Rodríguez De Da Silva
Universidad Central de Venezuela
dubra13@gmail.com ORCID: 0000-0001-7944-9721

Juan Javier Sarell
Universidad Central de Venezuela
jjsarell@gmail.com ORCID: 0000-0002-5685-0165

RESUMEN

La investigación se planteó bajo la perspectiva de generar conocimiento en el contexto energético, apalancado en la gestión de conocimiento de organizaciones líquidas. En este sentido su objetivo fundamental está dirigido a identificar una nueva teoría que permitan desarrollar el escenario real energético para Venezuela y Latinoamérica. En el desarrollo metodológico, se realizó una primera fase dedicada al abordaje de las ciencias en estos tiempos de transcomplejidad, seguido por una segunda fase donde se abordó las implicaciones de las organizaciones líquidas, culminando con la propuesta de una nueva teoría. El diseño del artículo se relacionó con desafíos filosóficos y epistemológicos validados desde la intersubjetividad, soportada en un enfoque ontológico al considerar que existe una realidad latinoamericana, en materia del uso de fuentes energéticas alternativas para la región, volcado en concepciones propias de la transcomplejidad. Como resultado se propone una contribución teórica basada en una Teoría Energética de la Gerencia Líquida, como una aplicación multidisciplinaria y transversal del uso y aprovechamiento energético de diversas fuentes para el pueblo latinoamericano.

Descriptores: Gestión, Política energética, Recursos naturales, Resolución de problemas.

LA INNOVACIÓN COMO GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA PRAXIS GERENCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Douglas Muñoz

Universidad Latinoamericana y del Caribe
ORCID: 0009-0003-7838-9044

Carlos Pérez

Universidad Latinoamericana y del Caribe
ORCID: 0009-0002-3050-7091

RESUMEN

La brecha socioeconómica entre los países desarrollados en comparación con América Latina y el Caribe, es cada día mayor, el mundo actualmente se enfrenta a un reto histórico, readaptar sus economías post COVID 19, mitigar sus efectos para asegurar el mayor bienestar para la población en general, apoyar a las organizaciones que han perdido capacidad de producción y comercialización, lograr la formación integral de sus ciudadanos. Organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020), sostienen que la situación es alarmante, además de las condiciones preexistentes antes de la pandemia, se adiciona la falta de preparación frente a eventos extremos, plantean una solución a mediano y largo plazo, centrada en tres ejes; a) políticas productivas; b) políticas sociales y c) políticas macro-fiscales. Igualmente, La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), coincide con el planteamiento anterior, pero hace énfasis en garantizar los servicios básicos de la población y el fortalecimiento del Estado, Dentro de este contexto el rol del gerente es fundamental, para lograr acortar diferencias, los países de la región deben incrementar sus ingresos per capital, aumentar

su participación en el mercado global, impulsar la infraestructura de las organizaciones y lo más importante comercializar el conocimiento. La presente investigación aborda la importancia de la praxis gerencial en la gestión estratégica de la innovación para la región, para lo cual surgen las siguientes intenciones; a) conocer los significados que le atribuyen los actores sociales, b) interpretar los haceres de los involucrados, c) comprender sus fundamentos e interrelaciones y d) realizar un estudio teórico de los factores de innovación en América Latina y el Caribe, su contribución al desarrollo integral de la región. La presente investigación se basa en el enfoque cualitativo, fenomenológico, adicionalmente, se complementa con recopilación documental y de campo. La recolección de la información se realizó mediante la utilización de entrevistas, con guion de preguntas. El resultado final es un Corpus Teórico que facilite la innovación como gestión estratégica de la praxis gerencial en América Latina y el Caribe.

Descriptores: Innovación, Sistemas de Innovación, Sistemas Complejos, Gestión Estratégica

PRAXEOLOGÍA GERENCIAL

CONCEPTUALIZACIÓN TEÓRICA DE LOS ASPECTOS ONTOLÓGICOS QUE AFECTAN LA PRAXIS EN LAS ORGANIZACIONES EN VENEZUELA Y LATINOAMÉRICA EN EL CONTEXTO DE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN

Pedro José Rodríguez García

Universidad Latinoamericana y del Caribe

pedrorodrigu31301@gmail.com

ORCID: 0009-0005-7691-6757

RESUMEN

Esta investigación tiene como principal objetivo Generar una Conceptualización Teórica de los Aspectos Ontológicos que afectan la praxis gerencial en las Organizaciones en Venezuela y Latinoamérica. Estos aspectos ontológicos culturales, pueden influir de forma importante en el desarrollo de cualquier país, y más aún cuando queremos entablar relaciones comerciales con los países BRICS, en tal sentido se generaron los objetivos siguientes: Objetivo General: Generar Una Conceptualización Teórica de los Aspectos Ontológicos que Afectan la Praxis en las Organizaciones en Venezuela y Latinoamérica en el contexto de los procesos de integración. Teniendo como objetivos específicos los siguientes: Describir los aspectos ontológicos que afectan la praxis en las organizaciones, explicar cómo Influyen los aspectos ontológicos en la praxis en las organizaciones., y Comprender la importancia que tiene la Gestión del Conocimiento en las organizaciones para la comprensión de la influencia ontológica en la praxis gerencial en el contexto de los procesos de integración. En lo que respecta a la presente investigación, se desarrolló en el campo metodológico como un trabajo de

diseño documental debido a que la forma de redacción y búsqueda de la información se realizó por medio de métodos documentales.

Descriptor: Riesgos, Aspectos Ontológicos, Gestión del Conocimiento, Procesos de Integración.

TECNOMETODOLOGÍAS INTEGRADAS Y CONOCIMIENTO TRANSDISCIPLINAR EN LA PRAXIS GERENCIAL EN LATINOAMÉRICA

Gregori Gonzalo Ladera Herrera

Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC)

gregladera@gmail.com.

ORCID: 0000-0002-1281-3434

RESUMEN

El presente artículo esboza la urgencia de una concepción compleja y transdisciplinaria en la praxis gerencial en América Latina, que viabilice un compromiso de complementariedad, integración y comprensión del mundo más contextualizado, acorde con su cotidianidad funcional, a partir de una tecnometodología integrada, enfocada en una conjunción, implicación y multidimensionalización, que proponga un conocimiento transdisciplinar que coadyuve a la generación de valor para la humanidad, promoviendo con su accionar un pensamiento crítico y reflexivo de relación en este contexto. El abordaje ontoepistemológico de la investigación, se sustenta en una relación interteórica que transversaliza aportes teóricos y conceptuales, sobre la complementariedad, la complejidad, el conocimiento transdisciplinar, y la tecnometodología integrada, en aras de visionar desde lo reflexivo, la resignificación de la teoría y praxis gerencial latinoamericana. Configurado desde un enfoque hermenéutico-dialéctico, que reviste una revisión de tema en el marco de la metodología cualitativa, presento un diseño de investigación de tipo documental, contrastante de los textos esgrimidos y experiencia del autor. Este diseño metodológico, obedece a una perspectiva epistemológica de complementariedad y diálogo entre paradigmas, enfoques y métodos. Busco con ello, ostentar esa libertad, autonomía como sujeto investigador, para direccionar la búsqueda del conocimiento transdisciplinar de acuerdo con el estilo de pensamiento que más se ajuste al interés de la investigación. Este estudio, tipifica el

resultado parcial de la investigación sobre las tecnometodologías integradas y conocimiento transdisciplinar en la praxis gerencial, que efectúa el autor del presente artículo. Los resultados preliminares alcanzados, orientan la necesidad de reflexionar y repensar la percepción de la praxis gerencial, desde una perspectiva evolutiva e incremental en el contexto latinoamericano, cavilando el comportamiento gerencial ante la incertidumbre, en un contexto que exige y favorece la formulación de disquisiciones, sobre otras maneras de comprender su labor, ante las emergentes y complejas cosmovisiones que tipifican el contexto actual.

Descriptor: Complementariedad, tecnoprocesual, conocimiento transdisciplinar, resignificación, tecnometodología integrada.

GERENCIA Y TRANSCOMPLEJIDAD

LA REINVENCIÓN DE LA GERENCIA DEL SECTOR PÚBLICO BAJO UN ENFOQUE DEL PENSAMIENTO GERENCIAL TRANSCOMPLEJO

Carmen Maza Ramos

Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC)

cmaza0139@gmail.com

ORCID: 0000-0001 8080 2035

RESUMEN

La dinámica actual del entorno cada vez más cambiante, hace que las organizaciones del sector público se encuentren ante un gran desafío, cuya sostenibilidad conduce hacia un nuevo sentido de la gerencia venezolana. La afirmación anterior, parte del pensamiento gerencial y transcoplejo, dirigida a comprender los diferentes arquetipos e imaginarios que han permanecido en el contexto organizacional, el propósito de la presente investigación está orientado a desarrollar un constructo teórico integrador. La realidad objeto de estudio, se refiere al precipitado cambio en el entorno del sector público, encontrándose ante un gran desafío, cuya sostenibilidad conduce hacia un nuevo sentido de la gerencia venezolana, este transitar de la gerencia, está articulada a los procesos de innovación, partiendo del modelo de gestión imperante en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). La investigación se realizó desde el enfoque cualitativo, el diseño de la investigación está enmarcado en el paradigma interpretativo. La unidad de análisis fue a través de una muestra de los directores/gerentes del sector público, para el procesamiento, recopilación y análisis de

datos, se utilizó la entrevista profunda semiestructurada, mediante una guía de preguntas, cuyo análisis generó la unidad hermenéutica del programa Atlas Ti, de la cual surgieron 9 categorías centrales. El resultado de la investigación está orientado hacia las categorías centrales que fueron las bases para los supuestos/constructos, que están representados por las categorías orientadoras, contexto, orientaciones y los fundamentos. Como reflexión, la actualidad del contexto global se encuentra altamente perturbada, por los entornos cambiantes tanto interno como externo de las organizaciones, en donde la dinámica organizacional se convierte en sistemas adaptativos complejos, y existe una inquietud por los diferentes desafíos de la gerencia venezolana donde se deriva a un nuevo sentido de la gerencia.

Descriptor: reinención, paradigma, pensamiento gerencial, transcomplejidad

LA ITERACIÓN EN LA GERENCIA TRANSCOMPLEJA: UNA REDIMENSIÓN PRAXEOLÓGICA TRANSFORMACIONAL

José Antonio Montenegro Núñez

Universidad Latinoamericana y del Caribe, ULAC

montblack69@gmail.com

ORCID: 0009-0005-6606-0991

RESUMEN

En el artículo se analiza la Resignificación de la Gerencia desde la iteración de los procesos organizacionales a partir de la transcomplejidad, así como la evolución y los cambios que ella experimenta para la búsqueda de nuevos conocimientos, abordar los retos de manera eficiente, que permita una nueva cosmovisión gerencial. El presente trabajo representa el resultado de una investigación documental realizada con el propósito de comprender las potencialidades que ofrece la iteración con soporte en el enfoque basado en procesos, el cual sostiene que un resultado se alcanza mejor y más eficientemente cuando las actividades y recursos se direccionan como una sucesión de eventos. El producto intelectual que se presenta es desarrollado desde la perspectiva paradigmática interpretativa, con el apoyo metodológico del enfoque hermenéutico. Una vez realizada la revisión de textos y documentos en el área de interés, se logró exponer la importancia que otorga el modelo iterativo de desarrollo incremental aplicado a la gerencia, el cual se organiza por medio de ciclos de aprendizaje y registro que establecen una propuesta y ordenamiento sobre la forma de llevar a cabo cada una de las etapas y actividades, exponiendo ventajas y desventajas. A partir de estas opciones, se abre una

gama de metodologías para su implementación, en la que se identifican factores positivos a potenciar y replicar en próximas experiencias de desarrollo gerencial, así como factores negativos que requieren establecer su nivel de riesgo y su mitigación correspondiente en las organizaciones en el contexto actual, revestido de condicionantes como la incertidumbre, caos, impredecibilidad, que son inherentes a la transcomplejidad.

Descriptor: Gerencia; Transcomplejidad; Iteración; Procesos; Organizaciones; Modelo Iterativo Incremental

LA GERENCIA EMERGENTE DESDE EL ENFOQUE PRAXEOLÓGICO EN ENTORNOS DIGITALES

Carmen Parra Guerra

Universidad Latinoamericana y del Caribe ULAC

cparraguerra@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8334-4420

RESUMEN

Las tecnologías emergentes emplazan nuevos paradigmas, visiones para el progreso y desarrollo, mayores retos, rediseño de modelos de acción funcionales para la ejecución, esquemas, estructuras, principios, procedimientos, técnicas más eficientes que agreguen valor, soluciones efectivas y sustentables para las organizaciones. El propósito de la investigación es generar proposiciones teóricas para la gerencia emergente, desde el enfoque praxeológico en entornos digitales transcomplejos, la búsqueda de opciones con visión más allá de lo esperado, trascender a través en todos los contextos exponencialmente para la mejora continua de los procesos integrados y la gestión estratégica. En cuanto a la metodología, se utilizó el enfoque cualitativo, fenomenológico, para interpretar los significados a partir de las realidades y voces de los informantes clave. Así como, la revisión bibliográfica de textos y documentos relacionados con la temática, de campo, para relacionar, describir e interpretar los eventos y la triangulación de la información, con la utilización de varias fuentes de datos, textos, teorías y enfoques vinculados al objeto de estudio. La unidad de análisis se conformó por doce (12) informantes seleccionados intencionalmente, el instrumento aplicado fue la entrevista abierta no estructurada, correspondiente a los sectores:

bancario, servicio, seguro, educación, salud, telecomunicaciones públicas y organización sin fines de lucro privada. El procesamiento de la información se realizó a través del software Atlas ti, con una codificación axial y selectiva hasta la saturación de las categorías, el cual se generó conocimiento a través de la construcción de diez (10) proposiciones teóricas dirigidas a replantear las acciones del gerente en el contexto organizacional.

Descriptores: gerencia emergente; enfoque praxeológico; entornos digitales.

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL COMO FACTOR DE RESIGNIFICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EN UN ENTORNO VUCA

Alejandro Jurado Morales

alejandrojurado1@gmail.com

Universidad Latinoamericana y del Caribe ULAC

ORCID: 0009-0000-6782-8986

RESUMEN

Las Organizaciones desde principios del siglo XXI, han experimentado cambios vertiginosos del entorno, relacionado con los canales de interacción y atención con los actores externos (proveedores y clientes) y, a su vez, en la dinámica de la gestión de los procesos productivos, las actividades administrativas y las estrategias que le permitan mantener o superar su presencia en el segmento de mercado donde participan. Gracias a los avances tecnológicos y considerando la experiencia forzada que conllevó la pandemia COVID-2019, el año 2020 sin lugar a duda fue el año donde el entorno VUCA (por sus siglas en inglés: volátil, incertidumbre, complejo y ambiguo) tuvo mayor presencia en una situación global sin precedentes recientes. En esta investigación, se aborda la cultura digital como parte del proceso de resignificación de las prácticas, a fin de enfrentar los cambios o movimientos en el ecosistema digital donde se desenvuelven. Como propósito se plantea proponer una estrategia general de praxis gerencial, para abordar la gestión tecnológica en la transformación digital de la organización pública o privada en un entorno VUCA, desde la cultura digital. La metodología utilizada es cualitativa, bajo el paradigma interpretativo-hermenéutico. Como resultados de la investigación, se considera que, en esta era de la hiperconectividad, las organizaciones

independientemente del tamaño y su participación en el segmento de mercado, están cada vez más obligadas a ser organizaciones ágiles, flexibles, para adoptar la velocidad en la que cambia el mercado. Adicionalmente, el uso de las herramientas TIC debe disponer de la información de calidad que permitan la toma de decisiones en el tiempo más corto posible. Sin lugar a duda, la formación continua de todo el personal en las competencias digitales, pensamiento crítico y habilidades blandas, que incluye a los directivos y gerentes, permitirá a las organizaciones mejorar su posicionamiento en el mercado.

Descriptor: cultura digital, entorno digital, VUCA, competencias digitales, pensamiento crítico

GERENCIA, CIENCIA Y DESARROLLO ENERGÉTICO

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL CONTEXTO ENERGÉTICO DE LA GERENCIA LÍQUIDA

Dubraska Rodríguez De Da Silva

Universidad Central de Venezuela

dubra13@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7944-9721

Juan Javier Sarell

Universidad Central de Venezuela

jjsarell@gmail.com

ORCID: 0000-0002-5685-0165

RESUMEN

La investigación se planteó bajo la perspectiva de generar conocimiento en el contexto energético, apalancado en la gestión de conocimiento de organizaciones líquidas. En este sentido su objetivo fundamental está dirigido a identificar una nueva teoría que permitan desarrollar el escenario real energético para Venezuela y Latinoamérica. En el desarrollo metodológico, se realizó una primera fase dedicada al abordaje de las ciencias en estos tiempos de transcomplejidad, seguido por una segunda fase donde se abordó las implicaciones de las organizaciones líquidas, culminando con la propuesta de una nueva teoría. El diseño del artículo se relacionó con desafíos

filosóficos y epistemológicos validados desde la intersubjetividad, soportada en un enfoque ontológico al considerar que existe una realidad latinoamericana, en materia del uso de fuentes energéticas alternativas para la región, volcado en concepciones propias de la transcomplejidad. Como resultado se propone una contribución teórica basada en una Teoría Energética de la Gerencia Líquida, como una aplicación multidisciplinaria y transversal del uso y aprovechamiento energético de diversas fuentes para el pueblo latinoamericano.

Descriptor: Gestión, Política energética, Recursos naturales, Resolución de problemas.