

Formación Gerencial, Año 13 N° 1, Mayo 2014
ISSN 1690-074X

FORMACIÓN GERENCIAL Y EPISTEMOLOGÍA

María Elena Pérez *, Ivonne Acosta Campos, **
Dorys Acosta Campos ***

Recibido: 18/02/2013 Aprobado: 12/07/2013

RESUMEN

En este artículo, las investigadoras exponen como debe ser la formación gerencial a nivel epistemológico, para generar una conciencia y unas cualidades en el gerente que le permita afrontar con éxito la realidad emergente tanto social como empresarial. Para el logro del mismo, se realizó una revisión documental y el análisis nomotético para la generación de las categorías. Se concluye, que el gerente debe comprender: (a) nuevas lógicas de hacer ciencia; (b) las complejidades en relación a las complejidades internas y externas a la organización; (c) la importancia de la construcción de nuevas realidades empresariales; (d) que en la naturaleza y en la sociedad, entre los humanos y los demás seres vivos proliferan los desórdenes, pero también son creadores de órdenes, dando como resultados fenómenos transcomplejos.

Palabras clave: Formación gerencial, epistemología, gerencia.

* M.Sc. en Recursos Humanos. Licenciada en Administración. Mención: Gerencia Industrial. Profesora Asociada de la UNERMB. Investigadora PEII. Nivel A. Coordinadora de la Línea de Investigación Perspectiva Administrativa, Económica y Gerencial de las Organizaciones adscrita al Centro de Estudios e Investigaciones Sociales, Económicas y Políticas (CEISEP) de la UNERMB. Correo electrónico: perezmariele@hotmail.com; perezmarielena@cantv.net.

**Doctora en Ciencias. Mención Gerencia. Magíster en Gerencia. Economista. Profesora Titular. Jubilada de la UNERMB. Investigadora PEII Nivel B. Coordinadora de la Línea de Investigación Dimensión Gerencial, Económica y Financiera de las Organizaciones (DIGEFO) adscrita al Centro de Investigación Innovación educativa y Empresarial (CEINEE) del Postgrado de la UNERMB. Correo electrónico: acostai@cantv.net; ivonneacostac@hotmail.com.

*** Doctora en Ciencias de la Educación. Magíster en Informática Educativa. profesora Agregada de la UNERMB. Coordinadora del Centro de Investigación Calidad de la Educación (CICE) del Postgrado de la UNERMB. Coordinadora de la Línea de Investigación Entornos virtuales para el aprendizaje (Lin-Eva), adscrita al CICE. Correo electrónico: dorysluciaacosta@gmail.com.

EPISTEMOLOGY AND MANAGEMENT TRAINING

ABSTRACT

In this article, the researchers exposed as management training should be at a philosophical level, to generate awareness and qualities that allow the manager to successfully meet the emerging reality both social and business. To achieve this, it was made a literature review and analysis for generating nomothetical categories. The conclusion is that the manager must understand: (a) new logic of doing science, (b) the complexities relating to the complexities within and outside the organization, (c) the importance of building new business realities; (d) in nature and society, between humans and other living things proliferate disorders, but also they are creators of orders, giving as results transcomplex phenomena.

Key words: management training, epistemology, management.

INTRODUCCIÓN

El pensamiento gerencial se encuentra hoy, en un camino lleno de muchas bifurcaciones como consecuencia de las grandes y continuas transformaciones que se han ido gestando en todos los ámbitos: económico, social, político, cultural, tecnológico, científico, humanístico, espiritual, entre otros. Cada bifurcación involucra una serie de aspectos interconectados que el gerente debe acometer para llegar a ese camino deseado, que no es más que tener una organización eficiente, cónsona con las exigencias de un mundo que cada día es más globalizado y, por ende, complejo por su carácter multidimensional.

Es así como la gerencia se encuentra ante grandes desafíos que le exigen revisar y repensar no solo sus propios fundamentos, sino también la manera cómo abordarlos, por consiguiente, el gerente, como elemento direccional de las organizaciones, en su carácter de líder, debe reflexionar en cómo hacerlo, es decir cómo incorporar nuevos enfoques y desechar

aquellos que no generen valor a su formación y a la organización.

Sobre la base de esas reflexiones, se presenta el desarrollo de este ensayo con la finalidad de exponer cómo debe ser la formación del gerente para impulsar el desarrollo de una nueva epistemología gerencial, cónsona con la realidad organizacional y social de la actualidad, pues tal como lo dijo el pensador Heráclito en el siglo XIII a.c: “nada es permanente, excepto el cambio”. Para ello, se analizaron las posturas de reconocidos investigadores en esta temática, con la finalidad de revelar las convergencias y divergencias de las unidades de significado interpretadas en relación al fenómeno de estudio, extrayendo los principales elementos que, desde sus perspectivas, un gerente debe mostrar en su praxis diaria, pues es el responsable de direccionar organizaciones sustentables en el tiempo.

A través de esta técnica, tal como lo sustenta Maxwell (1996, citado por Vera, 2007), denominada análisis nomotético, se extraen las

diferencias y semejanzas entre las categorías emergidas y apoyadas en el sustento teórico, códigos y normas sociales, lo que constituye una aproximación a la representación social. Dada la utilidad que tiene esta técnica para el análisis de datos cualitativos, las autoras de esta investigación, consideraron importante utilizarla pues facilita las generaciones conceptuales partiendo de las perspectivas teóricas existentes sobre el objeto de estudio. De esa manera, se elaboraron cuadros contentivos que reflejan el soporte teórico del evento objeto de estudio.

Formación Gerencial

El talento del personal, es la clave del desarrollo de las organizaciones, sean pequeñas, medianas o grandes, con fines o sin fines de lucro, más si se trata de aquel que tenga el compromiso de dirigirla. De allí, que toda empresa debe contar con personas preparadas para enfrentar los retos que le impone la sociedad para estar en el mercado con responsabilidad social. El avance en los aspectos

económicos, sociales, culturales, científicos, tecnológicos y humanísticos exige, de manera apremiante, una gerencia que tenga como norte la resolución de conflictos con anticipación, requiriendo el manejo de procesos investigativos gerenciales innovadores con esquemas agresivos para resolver las situaciones de manera emergente.

Es importante señalar que la ciencia gerencial es una disciplina que se comenzó a gestar apenas a principios del siglo XX y que su epistemología ha evolucionado por la necesidad que han tenido las organizaciones de flexibilizarse ante los cambios complejos del entorno y de sus propias complejidades, lo que ha requerido la búsqueda de diferentes modelos y enfoques para resolver los problemas gerenciales de acuerdo al estilo de pensamiento de quienes las han dirigido y por las presiones de las circunstancias que ha impuesto el mercado.

Las variables que marcaban la era moderna se han transformado. De hecho, el modo de producción, la organización económica y social, las

relaciones de poder, las pautas culturales, religiosas, científicas, tecnológicas se han cambiado radicalmente. Hoy, coexisten innumerables contradicciones que hacen turbulento el entorno de las organizaciones y, por ende, de los países. La ruptura con el paradigma de la simplificación, de lo fragmentado, de lo determinado, se observa en los ámbitos nacionales e internacionales.

El mundo se caracteriza por ser más global, el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación han fracturado prácticamente las barreras físicas entre los países, permitiendo el avance científico y tecnológico de manera vertiginosa. Tal como lo plantea Vergara (2010), la globalización de los mercados, la diseminación de las tecnologías de la información y el desmantelamiento de las jerarquías nacidas a mediados del siglo pasado, son los elementos esenciales de una nueva era económica caracterizada porque sus fuentes principales de riqueza son el conocimiento y la comunicación, frente los tradicionales que han sido

los recursos naturales y la mano de obra.

En física cuántica, el principio de globalidad se refuerza con el de no divisibilidad, el de correspondencia y complementariedad. Atender a un mundo globalizado y complejo requiere del desarrollo de una epistemología al servicio del porvenir y devenir de las sociedades. La fragmentación disciplinar no encaja, es necesario la confluencia de las diferentes disciplinas para abordar los fenómenos sociales, entre ellos, los gerenciales.

Ahora bien, el gerente, como líder, debe tener una formación acorde con ese cambiante, competitivo y complejo mundo que circunda a las organizaciones. Diversos autores e investigadores han manifestado cómo debe ser su formación. En el Cuadro 1, se muestra los aspectos que consideran relevantes.

Al analizar los aspectos resumidos en el Cuadro 1, se observa una tendencia similar en los autores expuestos. Resaltan aspectos como: (a) la capacidad y

habilidad que debe tener el gerente para establecer redes de interrelación, no solo con su personal sino con sus grupos de interés externos, para aprovechar la apertura de nuevos negocios; (b) ser un estratega de empresa no un administrador, al construir con su personal una visión holística y estratégica de su negocio; (c) manejar las tecnología de la información y comunicación, como elemento fundamental para vincularse y responder con celeridad y pertinencia a las demandas del contexto, tomando en cuenta la velocidad y rapidez con que avanza el conocimiento; (d) conducirse como líder informal, pues es un aspecto que contribuye a obtener la lealtad de los trabajadores para la construcción de una organización

exitosa, en la búsqueda de nuevos caminos y cuestionando las tradiciones; (e) disposición para formarse continuamente inquiriendo un perfil polivalente, transcompetitivo y multicultural; (f) sentir pasión por lo que hace; (g) estado psicoemocional proclive con el desarrollo y la generación de innovación creativa; y (h) último aspecto inferido del Cuadro, pero no el menos importante al contrario, es el conocimiento epistemológico y de las diferentes perspectivas teóricas y metodológicas que debe tener el gerente, para que sea capaz de romper con las fronteras disciplinarias y de familiarizarse con una epistemología compleja para el abordaje de los problemas que lo rodea.

Cuadro 1.
Formación Gerencial

Autores	Formación Gerencial
Romero, Citado por Ochoa (2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Polivalente 2. Capacidad para afrontar procesos de cambio, políticamente comprometido y sensibilizado socialmente 3. Preparado para la acción social, superando los obstáculos epistemológicos que frenan la praxis transformadora del gerente 4. Dominio de los aspectos epistemológicos y de las distintas perspectivas teóricas y metodológicas para el logro de una formación sólida e integral.
Hernández (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de la heterogeneidad y la demanda de los grupos humanos de la propia organización y del mundo exterior a ellas. 2. Formación transcompetitiva. 3. Capacidad de asumir riesgo. 4. Capacidad para desplegar estrategias 5. Participación y actuación de criterios transdisciplinarios. 6. Confección de tejidos o redes de cooperación. 7. Visión holística de la organización. 8. Interactuar con equipos de trabajo. 9. Manejo de la tecnología y toma de decisiones. 10. Conocimiento de la complejidad.
Montilla y Melero (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visionario para pensar nuevas formas de hacer las cosas y enfocarlas a resultados visibles. 2. Emprendedor con iniciativa y entusiasmo por el desarrollo comercial y la idea de crear algo. 3. Innovador, aventurero y disposición para asumir riesgo. 4. Necesidad de adquirir nuevos conocimientos.
Ibañez y Castillo (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento transdisciplinario de la realidad. 2. Pensamiento complejo. 3. Estado psicoemocional proclive con el desarrollo y la generación de innovación creativa.
Morela (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad para establecer y desarrollar relaciones con otras personas. 2. Manejar varios idiomas, para ello debe estar algún tiempo en otro(s) país(es) para poder desenvolverse 3. Preparación continua a lo largo de la carrera profesional. 4. Capacidad para adaptarse a los cambios y tener visión estratégica. 5. Actuar y pensar en una forma diferente, diversa de las convenciones. 6. Espíritu emprendedor: tener una visión empresarial y no administrativa. 7. Capacidad para operar y conducirse en entornos multiculturales. 8. Conocimientos en informática, pero sin ser un informático: navegar y operar bien por internet. 9. Sentir pasión por lo que hace.

Fuente: Elaborado por las investigadoras sobre la base de los autores señalados.

La lógica de la gerencia postmoderna exige el desarrollo de esas características en las personas que lideran las organizaciones, pues estas no son innatas sino que se construyen en la medida que se generan nuevas experiencias, conocimientos, es decir nuevas estructuras cognitivas.

Esas características deben corresponder con la de estos tiempos llenos de incertidumbre, complejidad y caos; por lo tanto el gerente debe superar el paradigma de la simplificación, por el paradigma de la complejidad. Pocas cosas son predecibles, la mentalidad reactiva que prevalecía en ellos a principios del siglo XX, no se ajusta en el nuevo “orden” social. En consecuencia, ese nuevo “orden” impone nuevas formas de razonar transdisciplinariamente, implica asumir nuevos conceptos, cambio de actitudes, requiere nada menos que la reforma de la mentalidad de los gerentes, lo que algunos autores han llamado la reingeniería del pensamiento, es decir dejar de lado lo que hace años se hacia bien y funcionaba. Ahora hay que renovar,

adaptar e innovar modelos, enfoques, prácticas teóricas y epistemológicas, para poder sobrevivir en el mercado.

Lo plantea Kotter desde 1996, quien expresa que los gerentes están manejando frecuentemente tareas complejas pero advierte que el problema reside en lo que no hacen: no se adaptan ni manejan los cambios. Según este autor, la coreografía del cambio exige que el líder determine la dirección, cree la visión y establezca la estrategia. Por consiguiente, se requiere un gerente integral más que un especialista, que sepa distinguir la actividad nuclear, es decir aquella que crea valor. Una conclusión, difícilmente de desmentir, es —que a medida que avanzan las sociedades como consecuencia del desarrollo científico, tecnológico y humanístico, mayor es el grado de incertidumbre en el que están inmersas las organizaciones; por consiguiente, la formación de los gerentes debe corresponderse con esa exigencia. En tal sentido, no se puede olvidar lo que en una ocasión dijo Charles Darwin (citado por Mayoral, 2013):

“No es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que responde mejor al cambio”.

Esas consideraciones, conllevan a las autoras de este trabajo a plantearse las siguientes interrogantes: ¿Cómo lograr mejorar la formación gerencial para que los gerentes se acerquen más a los fenómenos empresariales y sociales de una manera investigativa y pertinente con las complejidades del momento? ¿Cómo hacer para

profundizar en una formación gerencial transdisciplinaria y compleja? En el punto que se desarrolla a continuación, se presentan algunas reflexiones.

Formación gerencial y el abordaje de problemas empresariales de investigación

En el Cuadro 2, se muestran las perspectivas de investigación que, según algunos autores, deben integrar la formación de los gerentes de esta época.

Cuadro 2.

Perspectivas de investigación en la formación gerencial

Autores	Perspectiva de investigación
Ibañez y Castillo (2010) Mujica (2000)	Pensamiento complejo, global y transdisciplinario.
Hernández (2005)	Enfoque holístico y transdisciplinario.
Camejo (2006)	Epistemología constructivista.
Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006).	Enfoque de dos etapas.
Sallán (2001)	Complementariedad: visión de la realidad.
Gómez (1998)	Enfoque mixto: complementariedad de enfoques.

Fuente: Elaborado por las investigadoras sobre la base de los autores señalados.

En el Cuadro 2, se observa que los autores consultados, presentan diferentes perspectivas investigativas que se deben tomar en cuenta en la

formación gerencial. En su mayoría, se ubican en la utilización de enfoques cualitativos para dar respuesta a las tendencias

gerenciales. Y, algunos de ellos están de acuerdo con el principio de complementariedad (el uso de métodos cuantitativos con cualitativos).

Al analizar sus aportes, se interpreta que Mujica (2000), se soporta en la tesis de Morín (1990), al exponer que es necesario concientizar a los gerentes sobre la concreción de la complejidad, en relación con la gestión de las organizaciones y que su conocimiento permitirá tener una visión más clara hacia donde deben orientarse para que sus instituciones logren niveles adecuados de competitividad.

El desarrollo de un pensamiento complejo, se diferencia del simple, porque este último se fundamenta en los paradigmas que deben seguir los que están dentro de ese esquema, son principios dogmáticos, no propensos a la crítica ni al cambio; mientras que el pensamiento complejo, no adversa el determinismo, ni la sistematización, sino más bien tiene presente lo cambiante de las cosas, propicia la creatividad, concilia lo de ayer, con lo

de hoy y el mañana; además, proclama que “el pensamiento simple programa para controlar lo que es seguro, medible; el pensamiento complejo va en vías de diseñar estrategias para abordar lo irreversible, lo aleatorio y lo cualitativo” (Morin, citado por Mujica, 2000, p. 7).

Se puede decir entonces, que lo complejo recupera el mundo empírico, la incertidumbre, la incapacidad de lograr la certeza, de formular leyes, de concebir un orden absoluto, aunque no rechaza, de ninguna manera, el orden, el determinismo, pero los sabe insuficientes. Plantea Morin (1990), la complejidad no comprende solamente cantidades de unidades e interacciones que desafían nuestras posibilidades de cálculo; comprende también incertidumbres, contradicciones, conflictos, indeterminaciones, fenómenos aleatorios. En este sentido, la complejidad siempre está relacionada con lo impredecible, lo imaginable, sabe que no se puede programar el descubrimiento, el conocimiento, ni la acción.

Lo que el pensamiento complejo puede hacer, es darle a cada uno una señal, una ayuda memoria, que le recuerde: “No olvides que la realidad es cambiante, no olvides que lo nuevo puede surgir y, de todos modos, va a surgir” (Morin, 1990,p. 12 El pensamiento complejo no resuelve, en sí mismo, los problemas, pero constituye una ayuda para la estrategia que puede resolverlos, es construir posibles escenarios de acción que serán tan dinámicos como la misma realidad social vaya evolucionando por el avance de las organizaciones que conforman.

Mujica (2000), Hernández (2005), así como Ibañez y Castillo (2010) coinciden al expresar que los gerentes deben formarse con una visión transdisciplinaria de la realidad. El desarrollo de los fenómenos que caracterizan las realidades del mundo actual ha hecho que éstas se manifiesten cada día más complejas. A lo largo de la segunda parte del siglo xx y, especialmente, en sus últimas décadas e inicio del XXI, las interrelaciones y las

interconexiones de los constituyentes biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales y ecológicos, en el ámbito local como mundial, se han incrementado de tal manera, que la investigación científica clásica y tradicional –con su enfoque lógico-positivista– se ha vuelto corta, limitada e insuficiente para abordar estas nuevas realidades (Martínez, 2003).

El carácter interdisciplinario, manifiesto en la ciencia gerencial, como ciencia de lo humano y social, está enmarcado en esa perspectiva, ya que en ésta confluyen una serie de factores ligados a las diferentes disciplinas que intervienen en el desempeño organizacional; influye lo psicológico, el lenguaje, lo sociológico, lo biológico, lo histórico, lo económico, entre otros y desde esa perspectiva es necesario abordarla.

Surge así, la necesidad de darle un carácter transdisciplinario al abordaje de la epistemología gerencial, entendiendo por transdisciplinariedad ir más allá no

solo de la unidisciplinariedad, sino también, de la multidisciplinariedad y de la inter-disciplinariedad, pues esa confluencia de disciplinas al interrelacionarse complejizan y generan una visión empresarial más integral.

La intención de generar una epistemología gerencial transdisciplinaria es el de superar la parcelación y fragmentación del conocimiento que reflejan las disciplinas particulares y su consiguiente hiperespecialización, debido a su incapacidad para comprender las complejas realidades del mundo actual, las cuales se distinguen, precisamente, por la multiplicidad de los nexos, de las relaciones y de las interconexiones que las constituyen.

Como lo plantea Piaget (1970), el verdadero objeto de la investigación interdisciplinaria es la reestructuración o reorganización de los ámbitos del saber, por medio de intercambios que consisten en re combinaciones constructivas. La ciencia gerencial, como disciplina interdisciplinaria, debe trascender a ella misma.

Se unen a esos planteamientos los autores Ibañez y Castillo (2010), pues consideran que la episteme siempre estará presente en el proceso de construcción, reconstrucción y formación de conceptos en la arqueología del saber que conllevan a la conformación de las teorías. Asumen el concepto de teoría de Martínez (2007):

“Una teoría es una construcción mental simbólica, verbal o icónica, de naturaleza conjetural o hipotética, que nos obliga a pensar de un modo nuevo, al completar, integrar, unificar, sistematizar o interpretar un cuerpo de conocimientos que hasta el momento se consideraban incompletos, imprecisos, inconexos o intuitivos(p.88).”

Exponen los autores, que esto obliga al hombre a pensar diferente en el proceso de generar un nuevo conocimiento, lo que implicaría que esa teoría puede resultar de combinar nuevas y antiguas teorías, así como mezclar procesos y métodos. Sobre la base de esa perspectiva, consideran a la Gerencia como ciencia social transdisciplinaria, porque se nutre de los conocimientos que se generan en diferentes disciplinas como la economía, psicología, ecología, biología, física, matemáticas, filosofía, religión, antropología, ingeniería, educación, entre otras. Lo que obliga a los gerentes a tener un conocimiento acorde con ese entramado de situaciones para poder actuar y tomar decisiones de impacto social para el bienestar ecológico emocional de las personas en un equilibrio con su entorno, requiriendo cambios de enfoques pertinentes con los avances en los aspectos teórico-prácticos en la administración y la gerencia, provocando las rupturas epistemológicas necesarias para la

dinámica y evolución del conocimiento.

Un elemento más a esta discusión, e importante a considerar es lo señalado por Hernández (2005), es decir el carácter holístico que todo gerente debe manejar ante los fenómenos y estudios organizacionales, ya que las fronteras han ido trascendiendo y con ellas la combinación de distintas disciplinas en función de cada organización responde a un contexto específico y los resultados variarán de acuerdo a cómo son interpretados y analizados, independientemente se aplique un modelo gerencial similar.

La holística, deriva de holismo que es una doctrina filosófica contemporánea que tiene su origen en los planteamientos del filósofo Smuts (1926), citado por Hurtado, (2000). El autor Weil (1993), expresa que el término holística procede del griego *holos* que significa todo, integro, por lo tanto es un adjetivo que se refiere al conjunto, al todo, en sus relaciones con sus partes, la

interrelación de todos los seres con el mundo.

La visión holística, como expresa el autor, surge con reacción a la visión newtoniano-cartesiana de un universo fragmentado, característica del paradigma mecanicista y substancialista. Para la holística:

Un nuevo paradigma no es contradictorio al anterior, lo complementa desde una perspectiva original y novedosa, por lo tanto, los diferentes modelos epistémicos de investigación se consideran como maneras complementarias de percibir la misma realidad, es decir, aspectos complementarios del proceso investigativo global (Hurtado, 2000, p. 11-12)

Desde esa perspectiva, a través de la holística, se puede manejar la complejidad que se deriva de la aplicación de los enfoques epistemológicos, al entender que es necesario declinar las actitudes paradigmáticas cerradas pues estas derivan en dogmatismo, totalitarismos, extremismos y absolutismo, que no existe otra "verdad" que la generada por un paradigma determinado.

Por lo tanto, un gerente debe saber, dependiendo del fenómeno a estudiar y sus implicaciones en los resultados organizacionales, cuál perspectiva metódica y metodológica debe emprender para responder a ese mundo transcomplejo que lo rodea.

De igual modo, Camejo (2006), agrega otra perspectiva, aunque no contrapuesta a Mujica (2000) y a Hernández (2005), que debe estar presente en la formación de los gerentes, como es la epistemología constructivista. Sostiene que el aprendizaje humano es una construcción interior, afirmación que

niega la objetividad en si misma pues el conocimiento es una interpretación, una construcción mental, siendo imposible aislar al investigador de lo investigado.

Cuando el gerente aborda los fenómenos de su organización desde una perspectiva cualitativa lo hace desde una forma interpretativa y con ello construye un nuevo conocimiento, pues desde el punto de vista del pensamiento filosófico del constructivismo supone un proceso mental a través del cual se genera un nuevo conocimiento, como efecto de la interacción de las conocimientos previos del sujeto que aprende y su ambiente (Camejo, 2006).

Otro aporte fundamental es lo expresado por los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006), quienes plantean en su obra el enfoque de dos etapas, según el cual, en una misma investigación, se puede aplicar primero un enfoque y después el otro (el cualitativo y el cuantitativo), de forma casi independiente, y en cada etapa se

siguen las técnicas correspondientes a cada enfoque. Asimismo, argumentan que uno precede al otro y los resultados se presentan de manera independiente o en un solo informe. En cada etapa se respetan los métodos inherentes a cada enfoque. Esta perspectiva investigativa, también tiene su importancia puesto que para tomar decisiones el gerente debe contar con información cuantitativa que refuerce la perspectiva cualitativa del comportamiento organizacional. Existen realidades en las que no se cuenta con indicadores previamente definidos, por lo cual se puede recurrir al enfoque cualitativo para generar los aspectos que pudieran “medir” esa realidad.

Por su parte Sallán (2001), para abordar los elementos fundamentales de su investigación como son la planificación estratégica y la eficacia organizativa, admite que deben ser concebidos tanto desde un punto de vista positivista como fenomenológico. Argumenta que es sencillo definir la planificación estratégica desde la visión

positivista, pues se trataría de un objeto con existencia real, y unas cualidades bien definidas. Sin embargo, también es pertinente una visión fenomenológica, al considerar que el objeto "planificación estratégica" se definiría desde una cierta intersubjetividad, compartida por el investigador y los actores organizativos. Esa interpretación es pertinente desde el momento en que existen diferentes interpretaciones de la planificación estratégica. Declarando que la posición expresada en su investigación se encontraría más cerca de la segunda posición que de la primera.

Por último, no menos importante, está lo señalado por Gómez (1998), quien realizó una investigación en la cual tomó en cuenta algunos aspectos de las perspectivas funcionalista, estructuralista y de la dialéctica, en función obviamente de la utilidad que ofrecen sus marcos de interpretación del mundo y concretamente de lo social, para comprender mejor el fenómeno de estudio como es la Programación televisiva en España.

Las posturas expresadas permiten considerar que no existe una sola manera de abordar la realidad organizacional y que el accionar que haga el gerente para atender los problemas que la afecte va estar influenciada por la continuidad y discontinuidad histórica, teórica, metodológica y epistemológica de cómo se ha hecho ciencia en esa área de conocimiento. Responder a los cambios con visión estratégica pasa a ser el elemento nuclear en el personal que tenga la responsabilidad de dirigir las organizaciones: "Hacer lo mismo" o "seguir igual" son comportamientos inaceptables en los gerentes.

CONCLUSIONES

Para concluir, es importante señalar que para que un gerente actúe ante la complejidad, debe comprender lo que señala Morín (1994, citado por Mujica, 2000), que la complejidad misma de la realidad organizacional aparece ante la existencia de un polo lógico y uno empírico, los cuales desencadenan en dificultades lógicas y dificultades empíricas, por lo tanto es preciso

investigar los fenómenos desde esas dos perspectivas. Esta racionalidad opta por la complementariedad y la conjunción de los conocimientos disciplinarios (sin prescindir de sus especificidades), es decir, toma el camino de la transdisciplinariedad y del holismo.

Así mismo, el gerente debe comprender: (a) nuevas lógicas de hacer ciencia; (b) las complejidades en relación a las complejidades internas y externas a la organización (sociedad, ambiente, competencia); (c) la importancia de la construcción de nuevas realidades empresarial, a través de estrategias producto, por una parte, de la participación de los seres que hacen vida en la organización, y por la otra de sus grupos de interés externos, en la búsqueda constante del porvenir y devenir; (d) que en la naturaleza y en la sociedad, entre los humanos y los demás seres vivos proliferan los desórdenes, pero también son creadores de órdenes, dando como resultados fenómenos transcomplejos, donde la relación causa y efecto que éstos puedan tener en el desempeño de las

organizaciones se ve limitado a espacios-tiempos relativamente cortos.

En suma, la reconstrucción de las representaciones mentales de los gerentes de este siglo, mediante nuevas concepciones, es imprescindible para intervenir en la realidad de los fenómenos organizacionales. Gerentes innovadores han de inventar sus propios rumbos para la construcción de una epísteme gerencial con nuevas estrategias de pensamiento y acabando con recetas metódicas preestablecidas que frenan la creatividad y la imaginación.

En palabras de Riso (2007), se requiere de gerentes con mente flexible, es decir, aquella que “no está fija en un punto ni se desliza por cualquier parte sin rumbo, sino que posee una dirección renovable” (p.30). La fuerza del pensamiento flexible radica en que, a pesar de la resistencia y los obstáculos, permite que el gerente se invente a sí mismo. No tiene nada que ver con la razón petrificada, sino con aquella que siendo “razonable” permite cambiar el rumbo cuando la organización está

siendo afectada en forma negativa. La ignorancia y la falta de visión ya no tienen cabida en la organización, ésta constituye una célula dentro de la humanidad que está en constante evolución y a la cual hay que responder con pertinencia para la satisfacción de las necesidades apremiantes. Es necesario, por lo tanto, construir y reconstruir una visión más flexible de la causalidad social y de las formas de intervención en el cambio, en la cual se integre el conocimiento científico, filosófico y lo cotidiano, con la utilización de multimétodos. Para esto, la creatividad investigativa del gerente es fundamental,

No hay que olvidar que la postmodernidad ha generado un cambio paradigmático, en el cual lo verdadero será cada día menos físico. La manera de buscar el conocimiento será cada vez más compleja, no se puede considerar un solo método de investigación; diferentes enfoques epistemológicos son utilizados para dar respuesta a la amalgama de problemas gerenciales que cada día aparecen y evolucionan. No se puede imponer,

ni un enfoque ni un método específico de investigación, los investigadores gerenciales postmodernos tendrán la facultad de construir la mejor manera de dar respuesta a sus problemas de investigación adaptados a las nuevas realidades.

Por lo tanto, para cerrar este ensayo, es importante mencionar el papel fundamental que tienen las instituciones educativas en esta formación, como responsables de formar a los gerentes con visión transdisciplinaria, holística, estratégica y transcompleja, en la búsqueda de beneficios compartidos y de la dirección colectiva de la empresa. Se requieren de planes de estudio que respondan a esa complejidad y de docentes preparados en estrategias innovadoras que permitan que sus participantes logren un aprendizaje significativo, capaces de accionar sobre la base del paradigma transcomplejo, que como lo expresa Lanz (2001), es trascender en el pensamiento, sin barreras disciplinarias, sin esquemas ni recetas universales, sin rupturas

entre lo natural y lo humano, sin la superioridad de lo cuantitativo apoyado en la medición, sin exclusión de la paradoja, sin renegar a la poesía o a cualquier otra dimensión del arte, sin sustitución del diálogo por las pruebas teóricas o empíricas; en fin, sin sacrificar la totalidad del mundo incluida su armonía estética. En otras palabras, formar gerentes que se sientan libres de cómo investigar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Camejo R., A. J. (2006). Epistemología constructivista en el contexto de la postmodernidad. Revista Nómadas. No. 14. Universidad Complutense. España

Gómez E., G. (1998). La programación televisiva en España. Estudio de las parrillas de programación televisiva española desde 1956 a 1996. (Tesis doctoral no publicada). Universidad de Complutense. Facultad de Ciencias de la Información. España.

Hernández, R. (2005). Epistemología y formación gerencial. Un enfoque holístico. Revista Negotium. Año 1. No. 1. Maracaibo-Venezuela: Fundación Miguel Unamuno.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación. (3ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.

Hurtado de Barrera, J. (2000). Metodología de la investigación holística. Caracas: SYPAL.

Ibañez, N. y Castillo, R. (2010). Hacia una epistemología de la gerencia. Revista Orbis. Vol. 6. No. 16. Maracaibo- Venezuela: Fundación Miguel Unamuno.

Kotter, J. (1996). Leading change. USA: Harvard Business School Press.

Lanz, R. (2001). Organizaciones transcomplejas. Caracas: Editorial Imposmo/Conocit.

Martínez, M. (2003). Transdisciplinariedad y Lógica

Dialéctica. Un enfoque para la complejidad del mundo actual. Disponible: <http://prof.usb.ve/miguelm/transdiscylogicadialectica.html>. [Consulta, 2012, julio 10].

Martínez, M. (2007). La investigación cualitativa etnográfica en educación: Manual teórico práctico. 3ª ed. México: Editorial Trillas, S.A. de C.V.

Mayoral, R. (2013). El difícil arte de reinventarse. 12 estrategias para conseguirlo. Disponible: <http://blogs.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/divan-digital/2013/05/27/el-dificil-arte-de-reinventarse-12-estrategias-para-conseguirlo-121630>. [Consulta, 2013, junio 6].

Montilla, M. y Melero, R. (2008). Competencias clave del gerente en el contexto de la sociedad de la información. Revista Telematique. Vol. 7. Edición 1. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo – Venezuela.

Morela C., J. O. (2012). Características del gerente del siglo XXI. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos10/gere/gere.shtml>. [Consulta, 2012, julio 11].

Morin, E. (1990). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Editorial Gedisa, S.A.

Mujica, M. (2000). Nuevas estrategias para gerenciar. Una visión epistemológica. Disponible: <http://diegoiibarra.ve.tripod.com/nuevas.htm>. [Consulta, 2012, septiembre 10].

Ochoa, H., Haydée (2004). Reseña de “El nuevo gerente venezolano. Una epistemología para la Administración Pública” de Juan José Romero Salazar. Revista Espacio Abierto. Año/vol. 13. No. 004.

Piaget, J. (1970). Tendances principales de la recherche dans les sciences sociales et humaines. La psychologie. Problèmes généraux de la recherche interdisciplinaire. Paris. Unesco.

Riso, W. (2007). El poder del pensamiento flexible. Bogotá: Editorial Norma.

Sallán L., J. M. (2001). Modelos de estrategia formalizada y eficacia organizativa: el caso de las instituciones de educación superior europeas. (Tesis Doctoral no publicada). Universidad Politécnica de Catalunya. Barcelona. Madrid. Disponible:
<http://www.tdx.cat/handle/10803/6756>. [Consulta, 2013, enero 19].

Vera, M. (2007). Significado de la calidad de vida del adulto mayor para sí mismo y para su familia. Revista Anales. Facultad de Medicina. Vol. 68. No. 3. Lima, Perú.

Vergara, L. (2010). Perspectiva de la gerencia desde un contexto transcomplejo. Disponible:
<http://epistemologiauba.blogspot.com/2010/11/perspectiva-de-la-gerencia-desde-un.html>. [Consulta, 2012, diciembre 19].

Weil, P. (1993). Holística: una nueva visión y abordaje de lo real. Santa Fé de Bogotá: San Pablo.