

FUNDAMENTOS ONTOEPISTÉMICOS POSTCONVECIONALES DE LA GESTIÓN CUÁNTICA: UN ATISBO PARA LA TRASFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

MSc. Wendy Querales

Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez
Barquisimeto, Venezuela

Correo: queraleswendyc@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-6707-0845>

Resumen

Este ensayo explora la gestión cuántica como una concepción emergente para comprender la gerencia postconvencional y el desarrollo de líderes transformacionales. A través de un enfoque onto-epistémico e investigación documental, este estudio se ancla en el paradigma interpretativo, producto de una revisión exhaustiva de la literatura existente. El análisis entrelaza teorías de la gestión y la física cuántica para examinar principios como la incertidumbre, la interconexión y el potencial inherente pueden trascender los modelos gerenciales tradicionales. En la obra se argumenta que la gestión cuántica promueve una visión holística y sistémica de las organizaciones, reconociendo la complejidad y la ambigüedad como características intrínsecas del entorno actual. Al adoptar esta perspectiva, las organizaciones pueden fomentar la adaptabilidad, la innovación y la capacidad de respuesta ante los desafíos del presente siglo. Finalmente, se propone una mirada a los aportes que conectan las ideas de Drucker, Zohar y Bravo, en la búsqueda de iluminar la transformación organizacional desde una perspectiva cuántica, destacando su dinamismo para inspirar liderazgos que guíen a las organizaciones hacia nuevas formas de colaboración y creación de valor en un mundo cada vez más interconectado e impredecible.

Palabras clave: *gestión cuántica, postconvencional, transformación organizacional.*

Recibido: 27/06/2025

Aceptado: 28/04/2026

Revista In Situ/ISSN 2610-8100/Vol. 9 N°9/ Año 2026. San Felipe, Venezuela/ Universidad Nacional Experimental del Yaracuy, pp. 489 - 496

POSTCONVENTIONAL ONTOEPISTEMIC FOUNDATIONS OF QUANTUM MANAGEMENT: A GLIMPSE FOR ORGANIZATIONAL TRANSFORMATION

Abstract

This essay explores quantum management as an emerging conception for understanding postconventional management and the development of transformational leaders. Through an ontoepistemic approach and documentary research, this study is anchored in the interpretive paradigm, the product of an exhaustive review of the existing literature. The analysis weaves management theories and quantum physics to examine principles such as uncertainty, interconnectedness, and the inherent potential that can transcend traditional management models. The work argues that quantum management promotes a holistic and systemic vision of organizations, recognizing complexity and ambiguity as intrinsic characteristics of the current environment. By adopting this perspective, organizations can foster adaptability, innovation, and responsiveness to the challenges of this century. Finally, a look at the contributions that connect the ideas of Drucker, Zohar and Bravo is proposed, in the search to illuminate organizational transformation from a quantum perspective, highlighting its dynamism to inspire leadership that guides organizations towards new forms of collaboration and value creation in an increasingly interconnected and unpredictable world.

Keywords: *quantum management, postconventional, organizational transformation.*

Introducción

En el presente siglo caracterizado por una acelerada y constante transformación, las organizaciones se encuentran inmersas en un panorama de desafíos sin precedentes. La obsolescencia progresiva de los modelos gerenciales tradicionales, anclados en una lógica lineal y un paradigma mecanicista, se hace cada vez más evidente ante la velocidad vertiginosa y la intrincada complejidad del entorno contemporáneo. La reciente pandemia global, con su impacto disruptivo y multifacético, ha actuado como un catalizador crítico, exponiendo la imperante necesidad de un nuevo marco conceptual y práctico para la gestión: la gestión cuántica, que emerge como un paradigma prometedor dentro del espectro de la gerencia postconvencional.

La gerencia postconvencional, en contraposición a las estructuras jerárquicas rígidas y los sistemas de control centralizados, abraza una visión holística y sistémica de la organización. Este enfoque paradigmático pivota sobre la primacía de la colaboración genuina, la capacidad intrínseca de adaptación y el desarrollo integral del potencial humano, reconociendo la complejidad inherente y la incertidumbre omnipresente que definen el entorno actual Morin (2002). En su esencia, la gerencia postconvencional busca trascender las limitaciones inherentes a los modelos tradicionales, cuya focalización en la eficiencia operativa y el control estricto a menudo eclipsa la vitalidad de la creatividad, la innovación disruptiva y la agilidad estratégica necesarias para prosperar en un mundo dinámico.

En este contexto evolutivo, la gestión cuántica, nutrida por los principios fundamentales de la física cuántica, irrumpe como una invitación radical a repensar las concepciones arraigadas sobre la naturaleza y la gestión de las organizaciones. En lugar de concebirlas como entidades predecibles y estáticas, susceptibles de ser optimizadas mediante fórmulas lineales, la gestión cuántica nos impulsa a reconocerlas como sistemas complejos y adaptativos, intrínsecamente dinámicos, donde la calidad de las relaciones interpersonales y la riqueza de las interacciones emergentes adquieren una significación tan crucial como la eficiencia de los procesos formalizados y la consecución de resultados tangibles.

Integrando las Voces del Devenir Investigativo

El presente apartado se dedica a la revisión exhaustiva de investigaciones previas que guardan relación directa con los constructos centrales de la gestión cuántica y la transformación organizacional; teniendo como propósito fundamental profundizar en el corpus investigativo existente, trazando la trayectoria del conocimiento acumulado en estas áreas. Este análisis detallado sienta las bases para la comprensión integral del fenómeno de estudio. En este sentido, me he permitido articular un cuerpo de razonamientos lógicos, reflexiones teóricas y modelos conceptuales que fundamentan la temática en cuestión.

En primera instancia, Urrego (2020). Gerencia cuántica como estrategia para el desarrollo de la espiritualidad a través de los neurotalentos, en la Universidad Simón Bolívar, Colombia; fundamenta su estudio con un enfoque cualitativo y un paradigma postpositivista, utilizando la fenomenología hermenéutica. El estudio busca comprender cómo los actores sociales interpretan este fenómeno desde sus subjetividades. El autor argumenta que la mente del gerente, al tomar decisiones, opera bajo un “principio de singularidad” donde convergen todas las opciones, desde las racionales hasta las emocionales.

El estudio encontró una relación directa entre la gerencia cuántica basada en la espiritualidad y logros gerenciales como la productividad y el liderazgo, donde los líderes definen la espiritualidad como una habilidad gerencial cotidiana ligada al propósito. Se destaca la efectividad de equipos con diversos modos de pensamiento, utilizando estrategias como el coaching y el diagnóstico de dominancia cerebral. Esta investigación me ha permitido establecer una conexión específica: la que Urrego propone entre la espiritualidad como habilidad gerencial y resultados como la productividad y el liderazgo. Considero que esto humaniza la gestión y la alinea con valores y propósitos trascendentes, un aspecto crucial de la gerencia postconvencional.

Esta perspectiva busca un enfoque más holístico del ser humano en la organización, lo que impulsa a los gerentes colombianos a explorar la dimensión espiritual en su liderazgo, buscando un sentido de propósito que va más allá de los resultados puramente económicos. La noción de la “mente cuántica” como un espacio de infinitas posibilidades antes de la decisión me invita a reflexionar sobre la riqueza de perspectivas y la complejidad del proceso decisorio humano. La conexión entre la espiritualidad y la productividad sugiere que un liderazgo más consciente y con propósito puede generar un mayor compromiso y mejores resultados, impactando positivamente el bienestar de los individuos y la organización en su conjunto.

En este mismo orden, Rodríguez (2021). Modelo de la transformación organizacional hacia un ecosistema cooperativo adecuado a la sociedad actual. La investigación doctoral de Rodríguez en Venezuela se propuso elaborar un modelo para la transformación organizacional hacia un ecosistema empresarial cooperativo adaptable a la sociedad actual. Metodológicamente compleja, combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, utilizando diversas herramientas tecnológicas. El modelo resultante destaca la importancia de componentes onto-epistemológicos, un bloque informacional para la transformación del capital humano y financiero, y un bloque teórico para la toma de decisiones “ganar-ganar” con elementos de cibernética social. Una mesoteoría concluyó que la crisis económica fue un motor principal para que las organizaciones estudiadas crearan nuevos esquemas cooperativos para mejorar las relaciones laborales y los beneficios.

Este estudio es particularmente relevante para mi investigación sobre la gerencia postconvencional, ya que explora la transición hacia modelos organizacionales más colaborativos y en red, como los ecosistemas cooperativos. La matriz epistémica de la complejidad que utiliza Rodríguez se conecta directamente con mi visión de la gestión cuántica de las organizaciones como sistemas complejos. Me conduce a la conclusión de que la crisis impulsó la cooperación, subraya la capacidad de las organizaciones para autoorganizarse y encontrar nuevas formas de operar en respuesta a la incertidumbre, un principio fundamental en la gestión cuántica. Su modelo, con sus bloques informacional y teórico, me ofrece ideas valiosas sobre los elementos necesarios para facilitar una transformación profunda, aunque desde una perspectiva de cooperación.

De esta forma, observo al gerente venezolano debatiendo con las complejidades de un entorno cambiante, sintiendo la responsabilidad no solo por la productividad, sino también por el bienestar de sus equipos. La llamada a un gerente amalgamado en los fundamentos del pensamiento holístico evoca la

necesidad de líderes con empatía y una comprensión profunda de las dinámicas humanas y organizacionales. Para mí, su rol como agentes de cambio no es solo una función administrativa, sino una vocación para guiar a sus organizaciones hacia un futuro más próspero y humano.

Principios y Teorías Fundamentales

Para dar una base sólida a las reflexiones que se van generando progresivamente, presento los fundamentos esenciales que sustentan la exploración ontológica y epistemológica de la gerencia postconvencional. A través del estudio y comprensión de la gestión cuántica, realizo una revisión de diversas contribuciones teóricas que, en su complementariedad, conforman el marco conceptual sobre el cual edifico esta investigación.

La incertidumbre y la necesidad de innovación desde la mirada de Drucker

Los aportes de Drucker (1999), resultan seminales. Su análisis sobre la creciente incertidumbre en la economía, la sociedad y la política cuestiona la validez de la planificación tradicional basada en probabilidades. Drucker señala la aparición de eventos únicos e impredecibles que obligan a los líderes a tomar decisiones con implicaciones futuras significativas, incluso en la abstención de comprometer recursos. Subraya la creciente amplitud de estos compromisos en diversas áreas organizacionales, todos ellos basados en hipótesis sobre un futuro incierto. En contraposición a la pregunta tradicional “¿Qué es lo más probable que pase?”, Drucker propone una indagación prospectiva: “¿Qué ha sucedido ya que creará el futuro?”.

El autor, también destaca la naturaleza transformadora de nuestra época, comparable a los grandes períodos de reordenamiento social de la historia occidental, pero con una escala global. En este escenario de cambio constante, enfatiza la imperativa necesidad de que toda organización aprenda a innovar de forma sistemática y continua, un proceso que requiere descentralización para facilitar la toma de decisiones rápidas y basadas en la proximidad a los cambios del entorno. Esta perspectiva anticipa la necesidad de organizaciones ágiles y adaptativas, capaces de prosperar en la incertidumbre.

Conceptualización de la administración, la gerencia y la gestión

La administración, según Griffin (2011), se concibe como un conjunto de actividades (planificación, organización, dirección y control) dirigidas a los recursos organizacionales para alcanzar metas de manera eficiente y eficaz. Si bien algunos estudios distinguen entre administración (determinación de objetivos y políticas) y gerencia (conducción y ejecución de políticas), otros, como la escuela de Newman, Koontz y Dale, los consideran sinónimos, enfatizando el proceso gerencial común en todos los niveles organizacionales. En la práctica, el rol del gerente a menudo abarca diversas funciones administrativas, de supervisión y delegación, erigiéndose como el ente dinamizador del proceso organizacional.

La gestión, etimológicamente ligada a la acción de administrar, se define por como el proceso de administración y coordinación eficaz de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. En este sentido, (Hamel y Breen, 2008) sintetizan la práctica de la gerencia en la fijación de objetivos, la motivación, la coordinación, el desarrollo del talento y la gestión de recursos y relaciones, entre otros aspectos.

La Gerencia y la Física Cuántica: Un Nuevo Paradigma

La gerencia del siglo XXI requiere trascender los modelos tradicionales. En sintonía con los aportes de Bravo (2020), la gerencia cuántica se propone como un modelo emergente que se nutre de los principios de la física cuántica. Este enfoque concibe a las organizaciones como sistemas interconectados, donde la teleología radica en el desarrollo del potencial humano. A través del pensamiento complejo, se reinterpretan los postulados teóricos para guiar a los líderes en un entorno de incertidumbre. Así, la física cuántica ofrece un marco de referencia fundamental para entender la analogía de esta propuesta gerencial.

La mecánica cuántica

El surgimiento de las teorías atomistas en el siglo XIX, con el establecimiento de los pesos atómicos y la tabla periódica, sentó las bases para una nueva comprensión de la materia. A pesar del escepticismo inicial, la teoría atómica fue plenamente aceptada, culminando en modelos como el de Rutherford y Bohr, que incorporaron los principios de la cuantización. La gerencia cuántica, en su contraste con la gestión tradicional, se fundamenta en principios como el principio de incertidumbre de Heisenberg, que establece la imposibilidad de conocer con precisión absoluta ciertas propiedades físicas simultáneamente. Esta incertidumbre se extrapola a la predictibilidad e innovación en las organizaciones.

La gerencia cuántica reconoce esta inherente incertidumbre y promueve la innovación constante, aceptando que la predictibilidad total es una utopía que conduce al estancamiento. Herramientas cuánticas como la data mining y el análisis de volatilidad se integran para equilibrar el pensamiento racional con nuevas habilidades que aprovechan la totalidad del potencial cerebral, transformando a los gerentes en maestros del cambio. En los últimos años, ha surgido la necesidad de enfoques gerenciales que se adapten a los requerimientos socioeconómicos del siglo XXI y que incorporen los avances de la ciencia contemporánea, promoviendo una visión más humana de la dinámica laboral y organizacional. La gerencia cuántica se erige como una respuesta a este mecanicismo.

La gerencia cuántica como respuesta al mecanicismo: la mirada de Zohar y Bravo

La propuesta de Zohar (2001), utiliza la mecánica cuántica como metáfora para interpretar las dinámicas organizativas, concibiendo a los individuos y a las organizaciones como energía dinámica con comportamiento inherentemente impredecible, similar a la dualidad onda-partícula y la incertidumbre a nivel subatómico. Este paradigma impulsa un replanteamiento de la estructura y dirección organizacional, fomentando la participación, la creatividad, los vínculos basados en fines comunes y la pasión como motores del cambio y el éxito.

Un factor clave en el modelo de Zohar es la promoción de la inteligencia espiritual, que orienta las acciones hacia un propósito trascendente. Las organizaciones deben estimular la libertad creativa y la motivación de sus miembros, entendiéndose a sí mismas como entidades con una misión histórica más allá del lucro. Para liderar esta visión, se requiere un líder cuántico cuya pasión e instinto creativo inspire a sus colaboradores. La gerencia cuántica asume la incertidumbre de la individualidad como una fuerza positiva y provechosa, reconociendo la propensión humana a la libertad y al dinamismo, motivando a los colaboradores a través de la creatividad y la participación en la toma de decisiones.

La contribución de Bravo (2020), subraya que la realidad organizacional en el nuevo milenio debe ser analizada a partir de la incertidumbre, la multidimensionalidad y la complejidad. En este contexto, los individuos se orientan hacia una conexión con el todo. Este enfoque responde a los retos epistemológicos que impone el panorama mundial, caracterizado por la emergencia de nuevas interacciones sociales y la necesidad de la sociedad de interpretar y transformar su realidad.

Conforme a lo desarrollado, se percibe como la gerencia cuántica, surge de la extrapolación de elementos de la física cuántica a las organizaciones, considerando la naturaleza cuántica de las personas y la interconexión de todos los componentes organizacionales y su entorno. Esto propende a una comprensión profunda del colaborador como cliente interno, valorando su potencial heurístico y creativo, así como sus elementos subjetivos. En última instancia, la gerencia cuántica busca que la organización comprenda cada uno de sus componentes como un todo integrado, analizando sus elementos constitutivos e interrelaciones para maximizar el potencial empresarial.

Reflexiones Sobre la Gestión Cuántica Desde mi Perspectiva Transformadora

La gestión cuántica, como paradigma transformador, me invita a una profunda reflexión sobre la naturaleza de las organizaciones y el papel del liderazgo en la era de la incertidumbre. Al integrar los principios de la física cuántica con la visión holística de la gerencia postconvencional, me desafía este enfoque a trascender las limitaciones de los modelos tradicionales y a explorar nuevas formas de comprender y transformar las organizaciones.

La interconexión y la no linealidad, principios fundamentales de la física cuántica, me recuerdan que las organizaciones son sistemas complejos y dinámicos, donde las relaciones y las interacciones son tan importantes como los procesos y los resultados. Esta visión me invita a adoptar un enfoque más relacional y colaborativo, donde como gerente, valoro la diversidad de perspectivas y fomento la participación activa de todos los miembros de la organización.

La incertidumbre de Heisenberg, que reconoce la imposibilidad de predecir con certeza el comportamiento de los sistemas complejos, me invita a abrazar la incertidumbre como una oportunidad para la innovación y la creatividad. En lugar de buscar el control y la predictibilidad, puedo aprender a navegar la incertidumbre con agilidad y adaptabilidad, sirviéndome de las oportunidades emergentes y respondiendo eficazmente a los desafíos inesperados.

La superposición, que me recuerda que las cosas pueden existir en múltiples estados simultáneamente, invitándome a explorar nuevas posibilidades y a cuestionar las suposiciones tradicionales. En lugar de limitarme a una única perspectiva, puedo aprender a considerar múltiples escenarios y opciones, tomando decisiones más informadas y estratégicas. La conciencia y la intencionalidad, aspectos centrales de la gestión cuántica, me invitan a reconocer el papel del ser humano como agente de cambio y creador de la realidad organizacional. Al cultivar la inteligencia espiritual y la empatía, puedo ayudar a construir organizaciones más humanas y significativas, donde valoro el bienestar y el desarrollo integral de los colaboradores.

Conclusiones: Mi Llamado a la Transformación Organizacional

La adopción de la gestión cuántica no es simplemente una nueva herramienta gerencial, sino un cambio de paradigma que me invita a repensar la naturaleza de estas estructuras y el rol del liderazgo. Integrar una visión amplia y profunda de la realidad, me permite reconocer la complejidad, la interconexión y la incertidumbre como aspectos inherentes a la vida empresarial. Para construir organizaciones más humanas y significativas, es necesario un llamado a la creatividad, la innovación y la adaptabilidad, que son la base de la transformación cuántica donde valoro el potencial humano y fomento el bienestar colectivo.

Es un llamado a liderar con conciencia y empatía, inspirando a otros a co-crear un futuro más prometedor. La gestión cuántica nos invita a dar un salto cuántico en nuestra forma de pensar y actuar, trascendiendo las limitaciones de los modelos tradicionales y explorando nuevas posibilidades para la transformación organizacional. Es un camino que, si bien requiere valentía, apertura y compromiso, puede conducirnos a un futuro donde las organizaciones sean espacios de crecimiento, innovación y bienestar para todos.

Referencias

- Bravo, R. (2020). Gerencia cuántica: una visión emergente para las organizaciones. S.N.
- Drucker, P. (1999). Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Bogotá, Colombia: Norma.
- Griffin, R. (2011). Administración. México: Cengage Learning.
- Hamel, G. y Breen, B. (2008). El futuro del management. México: Paidós.
- Morín, E. y Ciurana, E. (2002). Educar en la era planetaria. Barcelona, España: Gedisa.
- Rodríguez, R. (2021). Modelo de la transformación organizacional hacia un ecosistema cooperativo adecuado a la sociedad actual. Tesis Doctoral. Universidad de Carabobo. https://www.academia.edu/84349695/TE-SIS_DOCTORAL_MODELO_DE_LA_TRANSFORMACI%C3%93N_ORGANIZACIONAL_HACIA_UN_ECOSISTEMA_COOPERATIVO_ADECUADO_A_LA_SOCIEDAD_ACTUAL
- Urrego, L. (2020). Gerencia cuántica como estrategia para el desarrollo de la espiritualidad a través de los neurotalentos. Cienciamatria Vol.6 Num.11. Pág. 132-149. <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/330/412>
- Zohar, D. y Marshall, I. (2001). Inteligencia Espiritual. Barcelona, España: Plaza & Janés Editores.

Wendy Carolina Querales: Licenciada en Enfermería egresada de la Universidad de Los Andes (ULA); Maestría en Educación (mención Educación Superior) Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL-IPB); Especialista en Hemoterapia Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS); Especializaciones por la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) en Cuidados Intensivos y en Gerencia en Salud Pública. Actualmente, en curso, Doctorado en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR); colaboración como facilitadora adscrita al Programa de Maestría en Ciencias Administrativas, mención Gerencia de Recursos Humanos.