GERENCIA POSTCONVENCIONAL:
UNA VISIÓN HOLÍSTICA

Dr. Carlos A. Mejías
Universidad Politécnica Territorial de Yaracuy "Arístides Bastidas"
Independencia, Venezuela
chatiblue@ gmail.com

Resumen

Los desafíos que exhibe la gerencia postconvencional en el contexto de la postmodernidad, rubricada por los laberintos complejos, intima un proceso de aprendizaje incesante, donde el gerente debe desplegar una nueva mirada, gestor de su propio futuro, el de la organización, la comunidad, la sociedad y el cosmos; propiciador del desarrollo humano. De allí que la finalidad del presente ensayo es concebir una reflexión sobre una gerencia comprometida ante los nuevos desafíos del entorno, que sólo pueden plantarse desde la flexibilidad paradigmática; esto es, con una visión holística, pensada como la unificación de las partes en el todo, estableciendo una trama de relaciones e interacciones, que considera sus diferencias, interpretadas desde las subjetividades, la concepción compleja y energética de los elementos que interactúan. Se pincela el salto de una organización de modelo tradicional, objetiva, racional, a la concepción postconvencional de la epistemología crítica, la complejidad, transdisciplinariedad, teoría del caos y la teoría critica en la adquisición de conocimientos comunes y compartidos, para la modificación de comportamientos como un reflejo de las nuevas realidades organizacionales, que define el carácter estratégico de la gerencia para la obtención del bienestar colectivo. Para la gerencia en la postmodernidad, la meta de las organizaciones es el cambio, y la base de esta visión es la complejidad, admitiendo conceptos propuestos desde la metáfora del sistema como: valores, sostenibilidad, complejidad, diversidad, multicausalidad, no-linealidad, interdependencia, naturaleza, sociedad, cultura, equidad, participación, interacción, construcción, sistemas blandos, talentos humanos, solidaridad. Todo lo cual requiere de un líder transformador, empático y capaz de ponerse en el lugar de sus empleados y clientes, pero, al mismo tiempo, debe ser firme y racional para resguardar el rendimiento económico de la organización. Para efectuar esta investigación, se utilizó la revisión documental, recopilando y seleccionando cuidadosamente información por medio de la lectura de documentos, libros, revistas, videos, periódicos, entre otros.

Palabras Clave: *Gerencia Postconvencional, Postmodernidad, Visión Holística*

Recibido: 30/06/2022 Aceptado: 06/11/2022

Revista In Situ/ISSN 2610-8100/Vol. 6 N°6/ Año 2023.
San Felipe, Venezuela/Universidad Nacional Experimental del Yaracuy, pp. 353 - 366

POST-CONVENTIONAL MANAGEMENT:
A HOLISTIC VISION

Dr. Carlos A. Mejías
Universidad Politécnica Territorial de Yaracuy "Arístides Bastidas"
Independencia, Venezuela
chatiblue@ gmail.com

Abstract

The challenges exhibited by post-conventional management in the context of postmodernity, marked by complex labyrinths, intimate a process of incessant learning, where the manager must display a new look, manager of his own future, that of the organization, the community, society and the cosmos; promoter of human development. Hence, the purpose of this essay is to conceive a reflection on a committed management in the face of the new challenges of the environment, which can only be planted from the paradigmatic flexibility that is with a holistic vision, thought of as the unification of the parts in the whole, establishing a plot of relationships and interactions, which considers their differences, interpreted from the subjectivities, the complex and energetic conception of the elements that interact. The jump from a traditional, objective, rational model organization to the post-conventional conception of critical epistemology, complexity, transdisciplinarity, chaos theory and critical theory in the acquisition of common and shared knowledge, for the modification of behaviors is outlined. as a reflection of the new organizational realities that define the strategic nature of management to obtain collective well-being. For management in postmodernity, the goal of organizations is change and the basis of this vision is complexity, admitting concepts proposed from the system metaphor such as: values, sustainability, complexity, diversity, multi-causality, non-linearity, interdependence, nature, society, culture, equity, participation, interaction, construction, soft systems, human talents, solidarity. All of this requires a transforming leader, empathetic and capable of putting himself in the place of his employees and clients, but, at the same time, he must be firm and rational to protect the economic performance of the organization. To carry out this research, the documentary review was used, collecting and carefully selecting information through the reading of documents, books, magazines, videos, newspapers, among others.

Keywords: *Postconventional Management, Postmodernity, Holistic Vision*

El mundo contemporáneo, sumergido en una espiral acelerada de cambios multidimensionales y multicausales, ha transfigurado el pensamiento del mundo sobre el curso de las cosas, así como condiciones y manera de emprenderlas. Esta conversión viene originando menoscabo en muchos paradigmas consagrados, análogos con el conocimiento y la verdad, a la vez que ha favorecido el comienzo o reforma de otros. Cada día que transcurre, se aprecia en el hombre su impaciencia por interpretar el mundo, y en ningún tiempo, como hasta ahora, había estado tan consciente sobre la trivialidad de su conocimiento en comparación con la excelsitud de la realidad por develar, todo lo cual resulta conveniente cavilar nuevas miradas del contexto, como la aceptación de la epistemología crítica, la complejidad, transdisciplinariedad, teoría del caos y la teoría critica, para la construcción de un pensamiento gerencial emergente.

Los desafíos que exhibe la gerencia en el contexto de la postmodernidad, rubricada por los laberintos complejos, intima de la evolución de la realidad como fruto de un proceso de aprendizaje incesante, Cendrós (2002) hace énfasis en el aprendizaje de todos los miembros de la organización, promueve la difusión permanente de conocimientos, afianza la innovación y genera un ambiente de experimentación buscando nuevas formas de hacer las cosas.

De allí que resulta necesario analizar el pensamiento gerencial emergente, como la edificación interpretativa de un mejor acercamiento de la realidad organizacional, caracterizada por la incertidumbre, el caos, el cambio y la globalización, que requiere la formulación de estrategias asentadas en el uso de las tecnologías de información y comunicación, como fuente de ventajas competitivas, mediante la construcción de un andamiaje teórico, cimentado en la generación de indicadores epistemológicos, axiológicos, estratégicos y tecnológicos; contextualizando la disertación gerencial postconvencional o emergente, para una mejor elucidación de la práctica gerencial.

Por lo tanto, para intentar gerenciar en la posmodernidad es significativo tomar en cuenta, lo referido por Vattimo (citado por Blanco, 2007) : “la posmodernidad se identifica por presentarse como el fin de la historia” (p.27); o sea, el gestor en una determinada organización en todos los niveles, tiene como misión recrear el desenlace de un tiempo en el cual, su par no es tomado en cuenta, empezando a procurar el bienestar de los demás, quienes son pertenecientes a su recinto organizacional, teniendo presente la alteridad; por consiguiente, deben concientizarse de la crisis social, política y por demás pandémica, donde las organizaciones precisan un cambio apremiante en su gestión, que contribuya a la solución de los problemas sustanciales presentados.

En estas líneas expresivas, Drucker (2002), considera que las nuevas funciones directivas intiman hacer más productivo el conocimiento, activo inmaterial producto de la compleja y reconstruida mente humana. En tiempos pasados, la gerencia era un cargo que ocupaba el director en la organización, el cual tenía dentro de sus variadas funciones, representar frente a terceros, además de coordinar todos los recursos a través del proceso de planeación, organización, dirección y control a fin de lograr los objetivos establecidos. El nuevo rol gerencial requiere mayor responsabilidad y compromiso, su actuación debe estar inmersa tanto en los cambios sociales como en la demanda gerencial de una organización en los tiempos presentes, destacando el uso de redes informativas, las demandas laborales de entrega de recaudos, afrontar retos de su ecosistema, introducir nuevos saberes al conocimiento, estimular pensamientos críticos y sentimientos de las personas a su cargo, en fin, toda una complejidad que reta emprender nuevas estrategias de liderazgo.

Ante esta nueva realidad, Sosa (2012), revela que el gerente debe ostentar una visión holística, y una manera de pensar integral, gestor de su propio futuro, el de la organización, la comunidad, la sociedad y el cosmos; propiciador del desarrollo humano, de la cultura del ser, el bienestar social, el despertar de la conciencia hacia valores significativos y universales.

La realidad organizacional y social, puede ser vista como un conjunto de relaciones en inquebrantable interacción, con propiedades adicionales a la suma de las propiedades de los elementos que la integran, en donde la figura a usar sea la estructura orgánica, iluminada en los sistemas orgánicos naturales, en donde las personas no son consideradas como recursos, sino como protagonistas de la dinámica organizacional. Para Martínez (2015), la gerencia y la lógica organizacional han adquirido la concepción sistémica, con la idea de que la organización es un sistema con un futuro previsible y controlable.

Además, el contexto global impone desafíos que valoran la emergencia de necesidades encaminadas hacia la transformación y la manera en que se interpreta la realidad, convocando nuevas y pertinentes lecturas de ella, en una era postmoderna que estimula considerar la epistemología crítica de la gerencia, encaminada a conseguir que las organizaciones afronten exitosamente el cambio, conducente a la transformación de las estructuras teóricas, conceptuales y prácticas de la gerencia. En opinión de Corona y Kovac (2016), la epistemología es una ciencia que se ha caracterizado por una visión plural del mundo, en relación con el trinomio sujeto-objeto-realidad, debido a las diferentes perspectivas paradigmáticas que proceden de la misma, producto de las múltiples técnicas, teorías y métodos acomodados por el sujeto en su

función de conocer, y que influyen notoriamente sobre la perspectiva que éste posee sobre sí mismo y el medio que lo envuelve.

En atención al párrafo precedente, Gallegos y Rosales (2012), agregan que la tarea de la epistemología crítica es una historia en construcción, porque supone una nueva colocación ante la realidad, un insondable cambio epistémico, una auténtica revolución del pensamiento como la que dio esfera a la cultura del Renacimiento, cuyo desafío más difícil por las transformaciones sociales que presume, es hacer del conocimiento científico un conocimiento común. Todo lo cual inscribe, según este autor, que la epistemología crítica es un esfuerzo intelectual que da cuenta de una transformación estructural del hombre en su relación consigo mismo, con su mundo simbólico y con el mundo material que le cubre.

Así pues, Zavarce, Briceño y Chacín (2009), expresan que el quehacer científico se nutre de corrientes epistemológicas, y la gerencia como ciencia, no escapa de esta realidad. Dentro de las corrientes epistemológicas se encuentra la perspectiva que admite a la gerencia como ciencia social, apoyada en un conjunto de conocimientos transdiciplinarios, que instala al ser humano como eje central de desarrollo y sujeto protagonista de la acción transformadora en la sociedad.

En este sentido, las nuevas perspectivas de la gerencia en estos tiempos en el marco de la complejidad, gravitan dentro de un proceso de aprendizaje organizacional inquebrantable, donde la direccionalidad; la ejecución y el control se constituyen en parte del proceso que los sujetos se trazan, por medio de diálogos consensuados y creativos, relegando cada vez más la figura de un gerente controlador, lo cual instituye una realidad emergente, con incertidumbre, eventos no controlables y una dinámica caótica en general que reproducen elementos hacendosos que debe enfrentar el pensamiento gerencial postmoderno.

En esa dirección, se debe admitir que la vida social se ha ido complicando y la sociedad se ha ido transformando y cambiando en atención a sus épocas y acaecimientos, donde el ser humano cada día demanda satisfacer a gran progresión sus necesidades e incertidumbres, en la cual es significativo plantearse desafíos que exterioriza la humanidad, por lo que se debe considerar la interconexión de aspectos sociales, políticos, económicos, ecológicos con el ser humano y su entorno interno-externo, sumergido en una realidad que Gil (2013) denomina:

> (…) realidad fenomenológica que hace de las partes constituyentes

> esenciales un todo, pero ese todo es al mismo tiempo las partes. Ya los fenómenos no son vistos como la sumatoria de unos compartimientos desconectados, independientes, estancos, sino como procesos integrales e integrados en cuya comprensión intervienen factores, elementos, vasos comunicantes con la realidad física y con el universo (p. 20).

Por consiguiente, desde esta mirada fenomenológica, las organizaciones establecen un todo, encarnado en un paradigma transdiciplinario y complejo sobre la realidad, la vida y el hombre, por lo que se exhorta un acercamiento holístico y ubicado en nuestra propia realidad, por ello, Gil (citado), indica que: "la complejidad resulta una respuesta significativa a fenómenos que coexisten en nuestra realidad, pero que no pueden ser explicados por las vías tradicionales…" (p.19).

Así pues, para la gerencia en la postmodernidad, la meta de las organizaciones es el cambio y la base de esta visión incluye la complejidad, admitiendo los conceptos propuestos desde la metáfora del sistema, que son: valores, sostenibilidad, complejidad, diversidad, multicausalidad, no-linealidad, interdependencia, naturaleza, sociedad, cultura, equidad, participación, interacción, construcción, sistemas blandos, talentos humanos, solidaridad.

La visión de la complejidad, es valiosa para la gerencia porque le hace tomar consciencia de la dificultad del control y predicción de todos y cada uno de los factores organizacionales. Al mismo tiempo, porque invita a analizar los problemas desde la diversidad de causas, características, actores, alternativas e impactos asociados a estos. La complejidad trasciende lo evidente y lo reducido e incurre en todo lo acabado y terminante de las ciencias y la educación. Se supedita ciegamente a un sistema de conocimientos para comprender al universo siendo capaz de ir más allá de las demarcaciones que a sí mismo se asigna. Para Morin (2004, p.23), "es el pensamiento que pone orden en el universo y persigue el desorden, el orden se comprime a una ley o a un principio, la simplicidad observa lo único o lo múltiple pero no ambos juntos".

También, se requiere en estos nuevos tiempos de un líder transformador ante una gerencia postconvencional que emerge, debe ser empático y capaz de ponerse en el lugar de sus empleados y clientes porque la prioridad debe ser la protección de estos, asegurando su salud y seguridad, seguido de su bienestar económico, pero, simultáneamente debe ser firme y racional para resguardar el rendimiento económico de la compañía.

Conforme a lo expuesto desde la complejidad, lo que se debe cambiar y transformar es la prospectiva de la organización de hoy, desde la visión del

todo en el que confluyen todas las entidades sociales y al hombre, puesto que se complementan e integran hacia la transdisciplinariedad organizacional, que quiere decir mirar más allá de las partes constituyentes de un todo, un cambio necesario e ineludible cónsono con lo que ocurre en estos tiempos en los que, tal como afirma Toffler (citado por Lanz, 2004): lo único constante es el cambio.

Desde el paradigma transdiciplinario, Ander-Egg (citado en Rodríguez, 2015), opina que: "…la transdisciplinariedad se trata de un nivel máximo de integración, en donde se tachan las fronteras entre disciplinas" (p.74). Esto indica, que la organización no aborde ni enfrente los problemas organizacionales de manera individual o como una parte, sino que tiene y debe tomar en consideración el todo (su entorno, ambiente, variables sociales, familiares, éticos, religiosos, culturales, demográficos, otros), porque, no debe cultivarse de un solo elemento o un solo campo de la ciencia, una única disciplina o única postura de pensamiento, sino que debe abarcar otros elementos y variables externas, los cuales se precisan complementar, e ir más allá de lo tradicional.

Aunado a todo este escenario complejo transdisciplinario, la teoría del caos viene a representar una valiosa alternativa para plasmar nuevas y valiosas estrategias gerenciales de las organizaciones y realizar los ajustes requeridos para superar los límites y problemática implícitas del comportamiento humano, porque las organizaciones son estructuras integradas socialmente, las cuales han sido ideadas para lograr trazar un plan que conduzca a metas por medio de la gestión que realizan los organismos humanos o de la gestión del talento humano. Las organizaciones están integradas por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas, las cuales se deben consumar para que sea productiva y eficiente con el trabajo armonizado en cada una de las áreas que la conforman, pretendiendo a la postre una única finalidad que es la eficiencia ante este contexto de cambios rápidos.

Es así como en las organizaciones, la teoría del caos manifiesta cómo situaciones de cambios rápidos, intiman soluciones creativas y las soluciones no responden a respuestas estandarizadas, sino más bien de grandes cambios, los cuales tienen lugar en la gerencia postmoderna, obligada a saber cómo regir la dinámica caótica para conseguir los objetivos ansiados (Dolan, 2003). Fuera de la perspectiva del caos, la gerencia pone su atención sobre el control, el orden y los hechos previsibles. Es decir, en la gerencia los eventos no controlables, el desorden, la incertidumbre son estimados antagonistas a la noción de organización, consecuentemente, deben ser suprimidos de la organización.

De esta manera, la teoría del caos declara el abandono de la estabilidad y el control, por la innovación; un equilibrio extendido sería precursor del naufragio. La teoría del caos certificaría el fortalecimiento de la organización por corrientes imperecederas que la mantengan activa y alerta, es decir la autorenovación de una organización debe ser vista como un proceso de disolución del orden existente para crear uno nuevo (Nonaka, 1988).

Ante esta autorenovación, se trata de un auténtico sentido de las organizaciones de aprendizaje en la era postmoderna, que de acuerdo con Hodge y Lawrence (2003), residirá en suministrar los medios para que el trabajador desarrolle competencias y las tecnologías necesarias, que consientan al sujeto organizado desplegar su vida creativa en la organización, en la medida que levanta el tejido funcional que lo regula de forma estratégica, y con ello, se construye a sí mismo en una dialéctica organizacional. Lo cual asentirá delimitar a un ser humano transformado, desde lo social, cuyo comportamiento manifestará el modo cómo los sujetos dialogan con la lógica organizacional que se dan a sí mismos, afiliando una forma comunicativa dialógica y simbólica con la que se producen asiduamente como sujetos organizados.

El mayor desafío de la gerencia en estos tiempos de crisis, según Rondón (2009), es reconocer la emergencia de reivindicar al ser humano como sujeto pensante, actuante, creador y constructor de su vida y de la vida social sistémica, frente al sometimiento a un mundo que lo cercena como persona y lo reconoce como objeto eficiente, capaz de ejecutar una técnica y producir bienes económicos. En tal sentido, generar las condiciones subjetivas y objetivas para puntualizar esta misión, establece un reto de la gerencia en los actuales períodos.

Asimismo, la interpretación trascendente de las realidades socialmente erigidas, generación de un sistema de valores, de significados y significantes que den sentido interpretativo a esta realidad convulsiva, arquitectura y práctica de un nuevo discurso gerencial, socialización de la mirada compartida, reingeniería y reinvención indeleble, vínculo con el ecosistema local, regional, nacional e internacional, con miras hacia la integración, asumiendo el internacionalismo como avanzada de cambios, flexibilización de la racionalidad formal, con propensión a la conformación de nuevas estructuras y alianzas, inscripción de las tecnologías de comunicación e información en la vida cotidiana, y desde allí, el establecimiento de nuevas relaciones sociales de producción, que añada lo estético, ético y lo político, son sólo algunos de los retos presentes que ostenta la gerencia para satisfacer las peticiones de la sociedad emergente, que aglutina aspectos subjetivos del sujeto, el cual acoge

una forma comunicativa dialógica y simbólica (Hodge, y Lawrence, citado).

Sumado a todo lo expresado anteriormente, desde las concepciones postmodernas debemos también mencionar el surgimiento de la teoría cuántica a principios del siglo XX, que según Ávila (2014, p.5), es: "La ciencia que estudia los fenómenos desde el punto de vista de la totalidad de las posibilidades". Con esto se describe, que se contempla lo indeterminado, una nueva dimensión del conocimiento, que explica los fenómenos desde lo no visible, en otras palabras, descubre lo microscópico, la no localidad y la incertidumbre de los fenómenos. Se trata de generar una macro visión de la realidad; es decir, una transformación vista desde disímiles horizontes.

De esta manera, al afrontar los distintos escenarios, los gerentes están emplazados a manejar variadas configuraciones o circunspecciones en su liderazgo, para seguir alimentando y mejorando su rol organizacional, reconociendo una sociedad cambiante, dinámica y compleja, donde los posicionamientos deben ser diferentes. En esta orientación está apuntada la teoría cuántica, como un nuevo paradigma de conocimiento, en el que se hayan comprendidas todas las instancias sociales, desde las económicas, políticas, hasta las intelectuales y espirituales, donde la indeterminación exhorta a una renovada interpretación del mundo por parte del gerente del nuevo siglo, que está obligado a examinar nuevos conocimientos y habilidades y considerar los distintos fenómenos y posibilidades que acontecen por más pequeños que pueden ser.

En efecto, para Hawking y Mlodinow (2010, p.84): "Por grandes que sean nuestras habilidades y conocimientos no podremos predecir con exactitud dónde aterrizarán. Pero si repetimos muchas veces el intento, los datos que obtengamos reflejarán la posibilidad de hallarlo en diversas visiones". Porque la ciencia cuántica, en nuestro universo nada está precisado, cada cosa permanece indeterminada, es de alguna manera espectral y se encuentra, exactamente más allá de nuestro conocimiento, porque estamos en tiempos donde la incertidumbre ha tomado fuerza ante los avances científicos, la globalización, entre otros, no se sabe a ciencia cierta dónde aterrizaran nuestras habilidades y conocimientos.

Es así como Perkowitz (2014), afirma que la teoría cuántica describe que lo diminuto, ya dejó de ser una rareza antes confinada al laboratorio; ahora invade nuestras vidas y se encuentra en el teléfono inteligente que llevamos en nuestro bolsillo, y hasta en el número de la tarjeta de crédito que usamos para comprar por internet. La cuántica aparece cada vez más en términos como

sanación cuántica y políticas cuánticas. Es decir, lo cuántico se ha convertido en una palabra de moda, cualquier relevancia científica en estos usos es puramente accidental; pero también, esto ilustra que el término posee una mística más allá de lo científico, ya atraviesa hasta lo cotidiano y en esta dirección deben ir las organizaciones, estamos en un mundo de posibilidades y a la vez, oportunidades de emprender acciones de crecimiento.

Además de las teorías antes mencionadas, es importante considerar lo expuesto por Viaña (2018), con relación a la necesidad de incorporar al proceso de creación de teorías gerenciales, la transversalidad entre distintas disciplinas, lo cual hará posible que las teorías que irrumpan como construcciones subjetivas del sujeto, respondan en mayor medida, a la complejidad del entorno.

En todo caso, es preciso en ese acercamiento a las exacciones postmodernas, la denominada era de la comunicación e información, donde las organizaciones son consideradas inteligentes debido al uso de las nuevas tecnologías de la comunicación (TIC), no sólo dependerán de las herramientas gerenciales, sino de quienes dirigen los destinos de la organización; es decir, de los gerentes, reconociendo que es en la dinámica laboral donde se evidencian los alcances de valoración interpersonal y se reflejan en el propio contexto de esa dinámica, en reuniones, tareas entre otros.

Cabe agregar, que la postmodernidad identifica cambios en distintos órdenes tan atados a la gerencia como la organización, la ética, la racionalidad, el sujeto y el discurso, lo cual refuerza Tunnerman (2008, p.178), cuando afirma: "los cambios concebidos en las organizaciones exhiben una realidad materializada por una excelsa complejidad que merece ser abordada con una visión holística". Las transformaciones que corresponderán producirse, para conseguir el avance y desarrollo de la sociedad se asientan en el recurso organizacional más significativo que es el conocimiento, el cual posibilita cambios epistémicos importantes que aseguran la incursión de nuevos pensamientos, nuevas posturas y por ende nuevos modelos que requieren las organizaciones en este camino postconvencional.

En todo caso, las organizaciones actuales se han ido convirtiendo en algo imperceptible, en un lienzo intersubjetivo, en una red de información, sin lugar en tiempo ni espacio; donde la bisagra de productores, consumidores y proveedores vuelve imperceptible el lugar de la producción de riqueza, dado que la articulación de estos elementos acontece en una red productora de información, que en definitiva es la riqueza misma.

La innovación fructifica, las oportunidades del cambio y a su vez, la crisis, simboliza una oportunidad para transformar, lo cual resulta provechoso para las organizaciones: repensar las estrategias gerenciales para ajustarlas a las realidades emergentes, acceder a la organización, descargar el rol de agente participante e impulsor de cambios, trascendiendo el rol de espectador que reacciona a los cambios. Esto le permitirá a la organización pública o privada, acceder al conocimiento imperioso para el establecimiento del nuevo orden; y una vez superado el caos, le concederá protagonismo en el nuevo estado de la situación, siendo vanguardia en la construcción social de la nueva realidad.

A todas estas, se invita al acogimiento de un rumbo epistemológico para la producción de conocimientos en el terreno organizacional que dé réplica a los retos de la postmodernidad. La epistemología encarna, según Camejo (2006), una dimensión del pensamiento humano, que no está a la vista, y alcanza el conjunto de procedimientos metodológicos del pensamiento, que otorgan validez y fiabilidad a la praxis humana. Como factor de propulsión de las transformaciones necesarias en el campo organizacional, se propone la adopción de la epistemología crítica para la edificación del pensamiento gerencial emergente.

Por consiguiente, los conocimientos y teorías gerenciales están en invariable bastimento ante rupturas epistemológicas, en respuesta a las solicitudes del contexto; así mismo, estas se sustentan del conjunto de conocimientos transdiciplinarios, para la transformación social, a través del bienestar ecológico emocional de las personas en equilibrio con su entorno.

En resumidas cuentas, los nuevos desafíos en el campo de la gerencia, sólo pueden plantarse desde la flexibilidad paradigmática; tales como: el empleo de la epistemología crítica, la complejidad, transdisciplinariedad, teoría del caos y la teoría critica, todo lo cual proporciona una interpretación más cercana de la realidad social que define el carácter estratégico de la gerencia para la obtención del bienestar colectivo, siendo este su mayúsculo compromiso.

La gerencia postmoderna y exitosa que desee mantenerse en el tiempo ha de vincularse más con el talento humano, y saber emplear el potencial creativo convenientemente como recurso de crecimiento, vitalidad y desarrollo de toda organización, en función de que la gerencia se escolte de un liderazgo que se oriente hacia el paradigma del trabajo en equipo, en grupo; en el fondo, se plantea un protagonista central y único de toda la organización ante un cambio epistémico, equidistante en un orden de relaciones como bloque ontológico y antropológico. La cultura organizacional no es indeleble ni estática,

sino que soporta alteraciones con el tiempo, y dependerá de las condiciones externas o internas, en consecuencia, se puede observar que ciertas organizaciones asiduamente logran reverdecer su cultura, su integridad y mantienen la personalidad, mientras que otras persisten en una cultura ligada a estándares tradicionales.

Cambiar la estructura gerencial no es suficiente para cambiar una organización, la manera más desembarazada de transformar sus haceres, es decir, los sistemas de relaciones dentro de los cuales los autores envueltos viven, interactúan, se relacionan y trabajan para que la organización pueda sobrevivir y desarrollarse, para que concurra tal renovación y rehabilitarse, se estima cambiar la cultura gerencial, lo que abarca un proceso de concienciar y cambio de paradigma, un nuevo horizonte epistémico.

Se trata de ir más allá, generar una configuración holística, pensada como la unificación e iluminación de las partes en el todo, estableciendo una trama de relaciones e interacciones que considera sus diferencias, interpretadas desde las subjetividades, la concepción compleja y energética de los elementos que interactúan. Se pincela el salto de una organización de modelo tradicional, objetiva, racional, a la concepción postconvencional de la epistemología crítica, la complejidad, transdisciplinariedad, teoría del caos y la teoría critica en la adquisición de conocimientos comunes y compartidos, para la modificación de comportamientos como un reflejo de las nuevas realidades organizacionales, que asegure una vida ajustada en lo humano, en el convivir, que consienta encontrarse con sus sueños ante una sociedad cambiante y dinámica con los cambios de paradigmas epistémicos planteados desde la postmodernidad. Se trata de un horizonte epistémico hacia el encuentro, que desarrolle las cualidades de relación en el ser humano como persona vinculada con el entorno dinámico y con los demás.

Referencias

Ávila, R. (2014). ¿Qué es Física Cuántica? Mantra. Las Mejores Revistas. Entrevista

Blanco, A. (2007) Ética de la interpretación de Gianni Vattimo en el contexto de la posmodernidad. Revista de la Filosofía Aparte Rei, 54.

Camejo, A. (2006). Epistemología constructivista en el contexto de la postmodernidad. Revista Nómadas. (14). España: Universidad Complutense.

Cendrós, J. (2002). Pensamiento Estratégico. Ensayos. Colección Gerencia de la Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela: Ediciones Gato Azul.

Corona, J. y Kovac, M. (septiembre 2016). Perspectiva epistemológica empíri-

co-positivista y fenomenológica-hermenéutica: significado, objeto de estudio y aplicabilidad. Revista Novo Tékhne. Bolívar, Venezuela: Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar. 2 (2), pp. 89-97.

Dolan, A. (2003): Understanding and Managing Chaos in Organisations, International Journal of Manage-ment, 20.

Drucker, P. (2002). Los Desafíos de la Gerencia para el Siglo XXI. Bogotá: Norma.

Gallegos, C. y Rosales, C. (2012). Epistemología Crítica. Ponencia Central del Evento.

Gil, R. (2013). Tiempos complejos ¿fin del método científico? (2da Edición) ISBN: 978-980-11-1593-9. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes, Talleres gráficos universitarios.

Hodge, W. y Lawrence, G. (2003). Teoría de la Organización, VI ed. Pearson México.

Hawking, S. y Mlodinow, L. (2010). El Gran Diseño. Barcelona: Crítica.

Lanz, R. (2004). El Arte de Pensar sin Paradigmas. Red Voltaire. Artículo

Martínez, C. (2015). Teoría de la argumentación y enfoque sistémico de la organización. Técnicas y Aplicaciones. Madrid, España.

Morin, E. (2004). Unir los conocimientos. La Paz: Gedisa

Nonaka, I. (1988). Creating Organizational Order Out of Chaos: Self-Renewal in Japanese Firms. California Management Review, 30 (3).

Perkowitz, S. (2014). La Física Cuántica para Entenderla por Fin. Quo. Tendencias. https://deimosyphobos.wordpress.com/2016/01/08/la-fisica-cuantica-para-entenderla-por-fin/

Rodríguez, M. (2015). La gerencia interdisciplinaria lo natural y lo humano. Valencia, Venezuela: Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo - IPAPEDI.

Rondón, Y. (mayo-agosto 2009). La evolución de los paradigmas en las ciencias sociales y su incidencia en los procesos gerenciales. Revista Saber. Cumaná: Universidad de Oriente. Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente. 21(2), pp. 188-194.

Sosa, O. (2012). Gerente edificador, de organizaciones espiritualmente inteligentes en las empresas del nuevo milenio. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Fermín Toro. Cabudare, Venezuela.

Tunnerman, C. (2008). La universidad necesita transformarse. Medellín: Universidad de Medellín

Viaña, F. (2018). Epistemología hacia La formación gerencial del siglo XXI. Teo-

rías, Enfoques y Aplicaciones En Las Ciencias Sociales, 11(23), 53-60. https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/2033

Zavarce, C. Briceño, M. y Chacín, M. (enero-junio 2009). Descriptores del pensamiento gerencial emergente. Revista Visión Gerencial. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes. 8 (1), pp. 187-201. http://132.248.9.34/hevila//Visiongerencial/2009/vol8/no1/14.pdf

Carlos Alberto Mejías: profesor titular jubilado por la UPTYAB, Economista-UC, especialista en Telemática e informática por la UNA; Magister en Educación Superior Mención Docencia Universitaria – UFT; Postdoctorado en Filosofía y Paradigmas de la Investigación – ULAC; Postdoctorado en Políticas Públicas y Educación – UNEY; Postdoctorado Filosofía e Investigación- UNEY; Postdoctorado en Investigación Social por Fundación Koinonia - UNEFM-UBV; Diplomado en Derechos Humanos por el Instituto Técnico en Ciencias Computacionales de Reynosa (ITCC-México) y Universidad Cristiana de Honduras; Diplomado Alta Gerencia Organizacional - Instituto Latinoamericano de Educación- Continua- Medellín- Colombia; Certificado "Redacción y Elaboración de Ensayos y Artículos Científicos"-FUNFM; Certificado en Formación ética en la Investigación- Instituto Técnico en Ciencias Computacionales de Reynosa (ITCC-México); Curso Completo de inglés-FUNDAUC, Investigador A-1 (R.N.I.I.).