

PENSAMIENTO GERENCIAL SIGLO XXI. UNA VISIÓN ONTOLÓGICA

(MANAGERIAL THINKING IN THE 21ST CENTURY. AN ONTOLOGICAL VISION)

Glorimar Aracelis Guedez Pérez

Doctoranda en Gerencia Avanzada (UNELLEZ), Magister Scientiarum en Ciencias Administrativas, Mención Gerencia Estratégica (UNESR), Ingeniero de Sistemas (IUP “Santiago Mariño”). gloriguedez@gmail.com

Luis Alfredo García Carrasquero

Doctorando en Gerencia Avanzada (UNELLEZ), Magister Scientiarum en Ciencias Administrativas, Mención Gerencia Estratégica (UNESR), Licenciado en Ciencias y Artes Militares. Mención Educación (Academia Militar de Venezuela). Lagc17422291@gmail.com

Autor de correspondencia: Glorimar Guedez. Email: gloriguedez@gmail.com

Recibido: 28/11/2024 **Admitido:** 11/03/2025

RESUMEN

La sociedad actual, ha hecho posible que las organizaciones ampliaran su interés por el talento humano como su principal inversión, ya que ellos representan el medio de alcanzar procesos de crecimiento sostenidos en el tiempo. Es así que, la gerencia como disciplina ha evolucionado, dada necesidad de transformación que las organizaciones afrontan, ante los cambios complejos del entorno, por lo que la gerencia ha requerido de diferentes visiones que le permitan la adaptabilidad y flexibilidad organizacional, para enfrentar los retos. Este estudio tiene como objetivo alcanzar una aproximación ontológica del tema y se emprende desde una perspectiva documental que comprende la selección, revisión y análisis de textos y documentos que abordan la temática con la finalidad de profundizar los conocimientos sobre el pensamiento gerencial siglo XXI. Concluyendo en la necesidad de comprender la gerencia como un ente complejo, desde la condición humana, sin olvidar sus bases fundamentales, tampoco la cultura de la organización. Todo ello, representa un proceso de aprendizaje continuo.

Palabras clave: pensamiento gerencial, gerencia, postconvencional, resignificación.

ABSTRACT

Today's society has made it possible for organizations to expand their interest in human talent as their main investment, since they represent the means to achieve sustained growth processes over time. Thus, management as a discipline has evolved, given the need for transformation that organizations face, in the face of complex changes in the environment, so management has required different visions that allow organizational adaptability and flexibility, to face the challenges. This study aims to achieve an ontological approach to the subject and is undertaken from a documentary perspective that includes the selection, review and analysis of texts and documents that address the subject in order to deepen the knowledge about managerial thinking in the XXI century. Concluding in, the need to understand management as a complex entity, from the human condition, without forgetting its fundamental bases, nor the culture of the organization. All of this represents a continuous learning process.

Keywords: managerial thinking, management, postconventional, resignification.

INTRODUCCIÓN

Desde las últimas décadas del siglo pasado se vinieron sucediendo cambios tecnológicos, económicos y sociopolíticos y de manera muy

acelerada en este siglo, promoviendo transformaciones a nivel organizacional o empresarial derivados del proceso de la globalización, distinguido por el impulso de las

comunicaciones y la información (TIC) Estos procesos, tienen un acentuado impacto en el ámbito administrativo y gerencial. El reto de la gerencia es ofrecer respuestas a las exigencias de la sociedad actual, de allí que, la gerencia demanda de profesionales con mayores habilidades y conocimientos, un gerente con alta capacidad, libertad, creatividad, autonomía y responsabilidad; cuya gestión este direccionada al bienestar humano, a la sostenibilidad, a la transformación social y un liderazgo transformador. Una visión a largo plazo y holística, basada en valores y una visión de futuro.

La sociedad actual, ha hecho posible que las organizaciones ampliaran su interés por el talento humano como su principal inversión, ya que ellos representan el medio de alcanzar procesos de crecimiento sostenidos en el tiempo. Es así que, la gerencia como disciplina ha evolucionado, dada necesidad de transformación que las organizaciones afrontan, ante los cambios complejos del entorno, por lo que la gerencia ha requerido de diferentes visiones que le permitan la adaptabilidad y flexibilidad organizacional, para enfrentar los retos, cada vez más cambiantes en ambientes de incertidumbre, enmarcados por los cambios tecnológicos y socioculturales, que impone el entorno.

En consecuencia, en las ciencias administrativas y gerenciales, se aprecian notorios cambios que comienza por el derrumbe o rompimiento en las estructuras tradicionales.

De manera, que son muchos las destrezas desarrolladas ante la incertidumbre que, constituyen elementos estratégicos que deben ser incorporados en la formación gerencial del nuevo gerente emprendedor, con la finalidad de dar respuesta a preocupaciones de las organizaciones, las cuales se enfrentan diariamente a nuevos retos y oportunidades En este sentido, las organizaciones requieren de un capital humano preparado para enfrentar las diversas situaciones que se presentan constantemente en el campo gerencial. Un gerente, debe tener una formación acorde con ese cambiante, competitivo y complejo.

El conjunto de enfoques que enmarcan los diversos cambios y transformaciones marcan notorias diferencias entre el antes y el ahora que distancian las concepciones gerenciales tradicionales de las concepciones actuales, lo cual orienta la reflexión de sobre la significación de gerencia una resignificación de la teoría y la praxis de la misma.

DESARROLLO ARGUMENTAL

Las Ciencias administrativas y gerenciales, como promotoras del desarrollo y cumplimiento de las demandas individuales, colectivos, sociales y del compromiso ético y moral en fomento de principios y valores que alimentan la naturaleza humana, que afianzan la existencia, con base en el conocimiento y potencial humanos. En virtud de este precepto y la evidente necesidad de las organizaciones en ofrecer respuestas reales y oportunas a las

demandas sociales, el pensamiento gerencial siglo XXI, ha requerido de la búsqueda de diferentes enfoques que permiten la adaptabilidad y flexibilidad organizacional, para responder a exigencias, cambios tecnológicos y socioculturales del entorno.

Así pues, es posible abordar diversas perspectivas del mismo asunto. Por ejemplo: Gerencia del Siglo XXI, Gerencia Emergente, Gerencia Avanzada, Gerencia Postconvencional, todas ellas con preponderancia en lo humano y la configuración de una nueva sociedad, en la cual, la gerencia cumple un rol esencial en las organizaciones actuales que, exigen ser abiertas, flexibles, competitivas, horizontales y articuladas con la realidad mundial que, conllevan a nuevos y diversos aprendizajes.

Los diversos enfoques del pensamiento gerencial siglo XXI se encuentran enlazados con las visiones sobre desarrollo, principalmente los aspectos económicos, también han cobrado auge los enfoques humanistas, motivado a las numerosas críticas que han generado los modelos de desarrollo establecidos, en consideración a sus efectos.

La noción de desarrollo engloba múltiples avances en la prosperidad y el bienestar, la mejora general de las condiciones de vida, la reducción de las desigualdades, la paz social y la democracia. Es la locomotora del desarrollo tecno económico la que se supone que arrastrará

los vagones del bienestar, de la armonía social y de la democracia... Morín (2011:25)

En este orden de ideas, aun no se vislumbra una idea clara de desarrollo, dadas las complejidades que subyacen en la era actual, urgidas por la aceleración tecnológica en un ámbito de incertidumbres. Lo que se amplía con las expresiones de (Aranguren 2011: 64-65):

(...) ya no se ve muy claramente la ecuación (lineal, por cierto) de que el progreso técnico trae consigo progreso económico y por tanto desarrollo y bienestar social. Más bien la atención deriva en la dialéctica que parte de la idea de que junto al bien individual hay un bien relacionado con el vivir social de las personas o el bien común, el bien de "todos nosotros", conformado por individuos y grupos unidos en comunidad social, estructurado por un conjunto de instituciones jurídicas, civiles, políticas y culturales, lo cual abarca necesariamente a toda la familia humana, la comunidad de los pueblos y naciones. El riesgo actual es la interdependencia entre los hombres y los pueblos, divorciada en muchos casos de la conciencia y el intelecto que pueda devenir en un desarrollo verdaderamente humano integral y humanizado, lo cual no se asegura solamente con el progreso técnico, pues se debe abrir la conciencia del ser humano a las relaciones recíprocas de libertad y responsabilidad. La cuestión social se hace mundial.

Ahora bien, centrándonos en la evolución del pensamiento gerencial de los tiempos actuales podemos decir que, éste pretende consolidar un compromiso con el bienestar humano, orientado

al valor de la persona, como reto de la gerencia en la nueva sociedad. Ahora corresponde el cambio, y la transformación, pero un cambio profundo que genere beneficio humano que es lo que en el fondo se pretende en aras de la edificación de una nueva sociedad ¡más humana!. Un pensamiento gerencial que se reinventa, con una nueva identificación.

Ahora bien, la gerencia avanzada, es avanzada no solo por la tecnología, lo es por la comprensión profunda de los cambios sociales y humanos en procura de respuestas efectivas y oportunas. Debe ser avanzada por su capacidad de innovación, creatividad y reinención, como se interpreta de (Rojas, 2006 citado de Arias, 2023) Una gerencia que se autoconstruye en los imprecisos caminos de la complejidad social que caracterizan los tiempos actuales.

En la gerencia avanzada las personas ocupan el centro de atención en las organizaciones, por ser dueños del mayor valor intangible, el conocimiento, que se transforma en valor agregado invaluable para la empresa, propósito fundamental de la misma. Por otro lado, la episteme de la gerencia ha sufrido cambios tan disruptivos para unos como elementales para otros, en estos tiempos históricos vividos en el mundo; debido a que la gerencia avanzada vive en la era de la informática, de las telecomunicaciones, de lo globalizado, tecnificado, competitivo, del conocimiento, por eso hay que entender los cambios del entorno para poder adaptarse. Arias (2023:251-252)

En referencia a la gerencia emergente, es un enfoque gerencial del siglo XXI, surgido de un entorno dinámico y complejo, que contempla nuevos métodos de trabajo como el teletrabajo. En un contexto de adaptabilidad a nuevos escenarios de mucha complejidad. Su gestión se describe como:

- ✓ Ser transdisciplinaria y colaboracionista.
- ✓ Evalúa la innovación y creatividad del personal.
- ✓ Integra los esfuerzos del personal.
- ✓ Es proactiva e identifica oportunidades y desafíos antes de su manifestación.
- ✓ Adopta un enfoque innovador y genera nuevas herramientas y estrategias.
- ✓ Fomenta la creatividad e ingenio.
- ✓ Inspira e impulsa a los equipos a la mejora continua.
- ✓ Es flexible y adaptable a los nuevos enfoques en un entorno cambiante.

Estas características antes mencionadas se resumen en la cita siguiente:

En estos tiempos de cambios, donde impera la globalización, se requiere de una gerencia, con una visión emergente, más amplia, proactiva, innovadora, generadora de nuevas herramientas, donde predomine la creatividad y el ingenio. Por lo tanto, se prefiere un gerente humanista, con amplios conocimientos administrativos, que sepa cómo

hacer adaptaciones a la realidad competitiva del mercado, pero, además, con una alta sensibilidad humana, comprensivo, comunicativo, tolerante, respetuoso de los derechos del otro, líder, hábil para resolver conflictos, estrategia y conciliador. Cabrera (2015:134)

Zapata (2008 citado de Cabrera 2015:143)

complementa la idea anterior, afirmando que:

El capital humano se ha visto favorecido con una nueva forma de desarrollo debido a algunos factores, tales como: creciente velocidad de la obsolescencia, de las competencias que demanda la fuerza de trabajo, acortamiento del tiempo de vida de las tecnologías y la necesidad de las personas de adquirir nuevas habilidades, nuevo perfil de competencia que se necesita para desarrollar empleabilidad de por vida, necesidad de aprendizaje continuo, la redefinición de la relación entre aprendizaje y trabajo.

Podemos resumir que la gerencia emergente, se caracteriza por ser dinámica, sus recursos principales son las personas, utiliza diversos medios de información e innovación para la generación y promoción de cambios adaptativos a la realidad actual. Es necesario agregar que los enfoques anteriores conceden atención particular a la dimensión axiológica, desde la ética como disciplina filosófica emergen los principios, valores, las conductas y el liderazgo como características en la conformación del pensamiento gerencial siglo XXI.

Son reglas o pautas de comportamiento que les dan sentido y pertinencia a todos los miembros de la organización. Sin embargo, cabe

señalar que en la contemporaneidad la ética debe ser abordada desde los principios de la sostenibilidad. Tres aspectos, a saber:

La ética para la sustentabilidad demanda un nuevo pacto social. Este debe fundarse en un marco de acuerdos básicos para la construcción de sociedades sustentables que incluya nuevas relaciones sociales, modos de producción y patrones de consumo. Estos acuerdos deben incorporar la diversidad de estilos culturales de producción y de vida; reconocer los disensos, asumir los conflictos, identificar a los ausentes del diálogo e incluir a los excluidos del juego democrático. Estos principios éticos conducen hacia la construcción de una racionalidad alternativa que genere sociedades sustentables para los millones de pobres y excluidos de este mundo globalizado, reduciendo la brecha entre crecimiento y distribución, entre participación y marginación, entre lo deseable y lo posible. Manifiesto por la vida. Ética para la sustentabilidad (2002)

La ética de la sustentabilidad debe ser una ética aplicada que asegure la coexistencia entre visiones rivales en un mundo constituido por una diversidad de culturas y matrices de racionalidad, centradas en diferentes ideas del bien. La concepción moral de la modernidad ha tendido a favorecer las acciones regidas por la racionalidad instrumental y el interés económico, al tiempo que ha diluido la sensibilidad que permite diferenciar un comportamiento utilitarista de otro fundado en valores sustantivos e intrínsecos. La complejidad

creciente del mundo moderno ha erradicado una visión universal del bien o un principio trascendental de lo justo que sirvan de cimiento para el vínculo social solidario.

La ética para la sustentabilidad es una ética de los derechos fundamentales predicables que promueve la dignidad humana como el valor más alto y condición fundamental para reconstruir las relaciones del ser humano con la naturaleza. Es una ética de la solidaridad que rebasa el individualismo para fundarse en el reconocimiento de la otredad y de la diferencia; una ética democrática participativa que promueve el pluralismo, que reconoce los derechos de las minorías y las protege de los abusos que les pueden causar los diferentes grupos de poder. El bien común es asegurar la producción y procuración de justicia para todos, respetando lo propio de cada quién y dando a cada cual lo suyo.

En otro orden discursivo, referente a la evolución y cambios y transformaciones del pensamiento gerencial, cabe resaltar los planteamientos de (Cerdeño, 2020:746) cuando en resumen señala que:

Un criterio relevante de la gerencia en avance, desde una perspectiva social, parte de esta óptica y su influencia en la condición humana, entendiéndolo en este sentido que se debe empezar por asentar entre sus funciones, el organizar, planificar y supervisar los procesos en la medida de los intereses de la institución adscrita; por esta razón lo difícil de transportarla al eje pensante como

parte de la gestión humana, lo cual es complejo. Sin embargo, esa visión humanista de la gerencia es producto de la transformación de las empresas en el mundo actual, por lo que se requiere una visión desde la complejidad como teoría emergente hacia una fusión transdisciplinaria, para el entendimiento de lo humano y la productividad empresarial. En definitiva, en una organización inteligente cuya base es la comprensión y el compromiso, donde el individuo desarrolla sentido de pertenencia, ambos estarán más vinculados, pues se ha generado un alto nivel de empatía.

En este contexto, Cerdeño (ob. cit.) refiere que:

(...) trata de llegar a establecer el planteamiento de una visión de la Gerencia desde lo ontológico, entendido como aquello que estudia lo que hay, así como las relaciones entre los entes o la relación entre un acto y sus participantes; según Heidegger (1927) “es el Dasein que nosotros llamamos la comprensión del ser” (p.213); es decir, la ontología para este estudio será la vía para lograr el entendimiento del otro en un proceso tan complejo como es la gerencia.

De lo anteriormente señalado puede desprenderse la necesidad de comprender la gerencia como un este complejo desde la condición humana, sin olvidar las bases fundamentales de la gerencia, tampoco la cultura de la organización. Todo ello representa un proceso de aprendizaje continuo.

La gerencia posconvencional, la gerencia del futuro, enmarcada en una profunda comprensión de la condición humana y su

relación con el entorno organizacional. El ser humano como el eje central de cualquier organización, son ellos quienes impulsan el cambio, la innovación y el desarrollo dentro de las empresas. En tal sentido, la resignificación gerencial implica reconocer y valorar el potencial humano, promoviendo una cultura organizacional direccionada a fomentar el crecimiento personal y profesional, la participación activa y el desarrollo de líderes transformadores, capaces de comprender y gestionar las emociones, motivar a sus equipos de trabajo, promover la diversidad e inclusión en ambiente de confianza y colaboración.

Sarell (2024) identifica la gerencia del siglo XXI, de la postmodernidad, como una gerencia postconvencional, donde el gerente desempeña un rol crucial en la construcción de un futuro sostenible. Este gerente, no tradicional, no convencional, cuyas competencias superan las habilidades técnicas y promueven el liderazgo transformacional, la inteligencia emocional, la capacidad de construir relaciones sólidas con el empeño de construir organizaciones justas, equitativas y sostenibles.

Este autor, refiere a un cambio de identificación o resignificación de la teoría y la práctica de la gerencia, desde un enfoque ontológico, contrastando las competencias del gerente de la postmodernidad y las del gerente postconvencional, considerándolo como un hecho propio de la evolución gerencial.

Por una parte, el gerente posmoderno se desempeña bajo un enfoque de eficiencia, productividad y competitividad; el liderazgo es autoritario; la visión es a corto plazo y objetivos específicos; las habilidades clave son técnicas y operativas; la toma de decisiones centralizadas y basadas en datos, la relación con los stakeholders es transaccional.

Por otra parte, el gerente postconvencional realiza su gestión direccionada al bienestar humano, a la sostenibilidad y a la transformación social; el liderazgo es inspirador y transformador; la visión es a largo plazo y holística; las habilidades clave son sistémicas y holísticas; la toma de decisiones es colaborativa, basada en valores y la relación con los stakeholders es relacional y colaborativa.

Se hace notar que este enfoque de gerencia postconvencional, se inclina por una mayor atención a la inclusión, a la gestión participativa, a la diversidad y al fomento del trabajo colaborativo en demanda a la conflictividad social que abrumba a la sociedad actual.

CONSIDERACIONES FINALES

Son evidentes los cambios profundos, que la gerencia ha experimentado una resignificación, nuevos y diversos enfoques que pretenden dar respuestas a las exigencias propias de esta época, particularmente a los desafíos sociales que se acrecientan en mundo de constantes cambios. A este particular, (Vigoro, 2010:1) “Los cambios que están ocurriendo en el mundo ya no son meros cambios sino verdaderas mutaciones, de

tal profundidad y amplitud que obligan a repensarlo todo, incluyendo repensar el pensar”.

Es manifiesta, la necesidad de una transformación gerencial que no solo aborde habilidades y conocimientos técnicos, sino que también considere las dimensiones humanas y éticas del ser. Que enfatice sobre la importancia de integrar elementos específicos esenciales, como la ética, y la conciencia social, en la formación de los gerentes transformadores. Significativamente estos enfoques que surgen en el pensamiento gerencial siglo XXI, representan un desafío al modelo tradicional de gestión, que prioriza el rendimiento administrativo y financiero en el logro de objetivos en favor de la organización, sobre la condición humana, su desarrollo integral

Otro aspecto importante, refiere a la necesidad de comprender la gerencia como un este complejo desde la condición humana, sin olvidar las bases fundamentales de la gerencia, tampoco la cultura de la organización. Todo ello, representa un proceso de aprendizaje continuo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranguren, W. 2011. Gerencia para el desarrollo humano. Unidad en la diversidad. Sello Editorial publicaciones Vicerrectorado Académico. ULA.
- Arias, L. 2023. Gerencia Avanzada. Revista Electrónica Conocimiento Libre y Licenciamiento (CLIC)
- Cabrera, J. 2020. Retos de la Gerencia Avanzada. Revista GERENTIA N° 3.
- Cerdeño, J. 2020. Gerencia desde lo ontológico y teorías emergentes: un desafío para la condición humana en el mundo actual. Revista Ciencias de la Educación.

- Manifiesto por la vida. Ética para la sostenibilidad. 2002. SciELO. Brasil.
- Morín, E. 2011. La vía para el futuro de la humanidad. España: Paidós.
- Sarell, J. 2024. Resignificación de la teoría y la praxis de la gerencia. Una visión ontológica. Fondo Editorial UNEFEM.
- Vigorio, C. 2010. La gerencia del Siglo XXI ¿Será más humana? Rev. Debates IESA.