



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

VISIÓN FENOMENOLÓGICA DEL PENSAMIENTO EMERGENTE DESDE EL ACCIONAR GERENCIAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Rossana Ysabel Aponte López

Doctora en Gerencia Avanzada (rossanaysabel@gmail.com)

Resumen

El presente artículo científico atiende al propósito de la tesis doctoral que pretende generar una perspectiva teórica centrada en la visión fenomenológica del pensamiento emergente desde el accionar gerencial en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), en el Programa Académico Núcleo Tinaquillo, estructurando, de esta manera, un estudio cualitativo con una metodología específica emergida desde los fundamentos epistemológico del método fenomenológico - hermenéutico, a fin de conocer y dilucidar las voces de tres (3) actores sociales del personal gerencial, así como, sus percepciones, ideas y creencias sobre el fenómeno tratado. Se escoge el método fenomenológico - hermenéutico, ya que el mismo, permitió abordar y captar el medio donde se desenvuelven los actores protagonistas del estudio, en un contexto complejo, construido y divergente, en el cual la intersubjetividad está presente en todo su desarrollo. Como reflexiones previas se concluye con relevantes aportes que permiten avizorar que las ciencias administrativas y gerenciales deben contextualizar el discurso gerencial emergente para poder determinar cuán preparadas están para afrontar el reto de la sociedad del conocimiento, el impacto que genera en el mundo de las organizaciones, y consecuentemente, los cambios en los modelos gerenciales.

Palabras clave: visión fenomenológica, pensamiento emergente, accionar gerencial, contexto universitario.





PHENOMENOLOGICAL VISION OF EMERGING THOUGHT FROM MANAGEMENT ACTIVITIES IN THE UNIVERSITY CONTEXT

Abstract

This scientific article addresses the purpose of the doctoral thesis that aims to generate a theoretical perspective focused on the phenomenological vision of emerging thought from managerial action at the Ezequiel Zamora National Experimental University of the Western Plains (UNELLEZ), in the Tinaquillo Nucleus Academic Program, structuring, in this way, a qualitative study with a specific method emerged from the epistemological foundations of the phenomenological - hermeneutic method, in order to know and elucidate the voices of three (3) social actors of the management personnel, as well as their perceptions, ideas and beliefs about the treated phenomenon. The phenomenological - hermeneutic method is chosen, since it will allow us to approach and capture the environment where the protagonists of the study operate, in a complex, constructed and divergent context, in which intersubjectivity is present throughout its development. As previous reflections, it is concluded with relevant contributions that allow us to see that administrative and managerial sciences must contextualize the emerging managerial discourse in order to determine how prepared they are to face the challenge of the knowledge society, the impact it generates in the world of organizations, and consequently, changes in management models.

Keywords: phenomenological vision, emerging thought, managerial action, university context.

Introducción

El mundo de hoy se perfila con características muy diferentes al de otras épocas, que nos obliga a buscar respuestas diferentes, entre ellas podemos destacar que las organizaciones en la actualidad vienen a ser verdaderamente globales, donde el ritmo en la creación de conocimientos y la velocidad de aprendizaje son claves fundamentales para denotar su éxito. Es así como en el transcurso de la historia, las rupturas epistemológicas en la gerencia se han hecho denotar y por ende su hacer, su práctica discursiva, su intersubjetividad, su sistema de valores, sus creencias, su racionalidad, su modo de producir o generar conocimiento, emergiendo de esta manera una nueva gerencia que se viene observando en la realidad organizacional.





De este modo, la gerencia universitaria afronta la postmodernidad con múltiples realidades que precisan de un gerente flexible, innovador, holístico, creativo, transformador, abierto al cambio. En tal sentido, un gerente posmoderno es aquel que está abierto al cambio, delega funciones, no es burocrático, mantiene una comunicación efectiva con su personal, reconoce que el activo más valioso es su capital humano, que direcciona y planifica para solventar los obstáculos académicos que ofuscan el bienestar institucional.

En relación con lo anterior, las instituciones universitarias están obligadas a considerar los retos y desafíos a los que se enfrentan, no deben creerse un ente aislado ni omnipotente, por lo que una organización en el siglo XXI deberá ajustar sus procesos, y para posicionarse en el entorno debe asumir una visión integral que le permitirá afrontar los nuevos escenarios donde el caos y la complejidad no están ausentes. En este sentido, ésta debe trabajar intencionalmente para revisar y elevar la calidad de su gestión, ante lo cual debe llevar a cabo un redimensionamiento paradigmático en torno a sus propósitos, estrategias y estructuras en el desarrollo del potencial creativo, a los fines de repensar y transformar la acción gerencial y convertirse en un agente de cambio social, mediante la innovación constante, la creatividad, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo, el intercambio de ideas, experiencias y saberes, así como mediante prácticas gerenciales auténticas, adaptadas a la realidad.

Estas pinceladas me permiten vislumbrar que las instituciones universitarias están inmersas en los cambios crecientes; esto implica concebir un sistema que responde a los retos emergentes, al ir ofreciendo herramientas para organizar, procesar y analizar situaciones capaces de fomentar el desarrollo del ser humano hacia las nuevas competencias y comprensión de los escenarios, a fin de conocer situaciones favorables y adversas que se pueden complementar desde las exigencias que le impone la realidad emergente.

En tal sentido, es importante reflexionar con respecto a ciertas interrogantes: ¿podemos manejar estos cambios?, ¿qué pasa con las instituciones de educación





universitaria?, ¿existe conciencia en sus equipos gerenciales acerca de esta situación?, ¿están realizando algún ejercicio estratégico con el propósito de prepararse?, ¿cómo planean insertarse en esta nueva dinámica?

Dentro de este marco, se puede inferir que, se hace necesario que las universidades se adecuen e incluyan en los nuevos retos que imponen las situaciones emergentes orientadas a la transformación y las formas como se interpreta la realidad en el contexto global, donde existe un mundo caracterizado por profundos cambios y mutaciones en todos los órdenes de la vida humana, avanzando hacia lo que se llama sociedad de la información y conocimiento. A efectos de esbozar las ideas expuestas, presento figura 1, la cual facilita visualizar en grandes rasgos los elementos distintivos del pensamiento gerencial emergente:



Figura 1: Elementos distintivos del pensamiento gerencial emergente. Elaboración propia (2023).





En la figura 1, se puede visualizar a partir de las ideas expuestas, una nueva óptica de cómo debe ser la concepción de la gerencia desde una visión emergente, conviene tener presente la comprensión de esa nueva sociedad que visualiza los problemas de forma diferente y que trata de resolver situaciones de lo simple a lo complejo sin alterar el orden o funcionamiento de la organización; el nuevo gerente debe enfrentarse a una nueva realidad, a la construcción de su propia identidad; abarcando procesos centrados en la excelencia, la competitividad, la tecnología, originalidad y perspicacia de los gerentes. Por consiguiente, las organizaciones deberán nutrirse permanentemente de interacción, relaciones dialógicas, diversidad y adaptabilidad para asumir dichos escenarios, apropiarse de un liderazgo centrado en la innovación y la creatividad, dispuesta a asumir los riesgos emergentes de esta época de imperativos transcomplejos.

Bajo este escenario, en mi experiencia como integrante de una universidad pública ubicada en el estado Cojedes, me permite expresar que los acontecimientos como el desarrollo tecnológico, la incertidumbre, la globalización, la complejidad, los problemas sociales y ecológicos, han propiciado cambios y transformaciones significativas en su constitución, estructuras, en la manera cómo se relacionan con su entorno; entre otros aspectos, originando nuevos desafíos y retos en su evolución y organización, lo que conlleva a repensar un nuevo modos de ser, hacer y sentir organizacional. Lo descrito anteriormente, invita a expresar que la institución universitaria está vivenciando una transformación fundamental en todo el mundo, una transición de un paradigma tradicional a un paradigma complejo.

Sin embargo, y en función de lo expuesto, se percibe desde la cotidianidad que los gerentes universitarios requieren lograr una transformación organizacional más competitiva, dinámica y transparente; para afrontar los retos de este mundo cambiante y más ahora cuando la nueva sociedad lo exige. En torno a lo relatado, mi interés investigativo se enfocó en comprender el pensamiento gerencial emergente en el





contexto universitario, en este caso específico, en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), en el Programa Académico Núcleo Tinaquillo, que desde su fundación, se ha consolidado como un referente académico y profesional importante en el estado Cojedes, por lo que la misión que le ha sido encomendada trasciende las aulas de clase y se proyecta hacia las comunidades que demandan respuestas a sus necesidades de conocimiento científico y tecnológico, por lo que debe partir de transformar una realidad caracterizada por una gerencia tradicional clásica, para acercarse a la realidad de las situaciones dinámicas y complejas, inherentes al contexto de la transformación universitaria.

En concordancia con esta caracterización, como una primera aproximación al fenómeno de estudio en el escenario de la investigación, realicé una entrevista no estructurada a un (informante clave preliminar A), con una trayectoria universitaria de quince años, de los cuales siete se corresponden con el ejercicio de funciones gerenciales, el cual expresó que:

La gerencia no ha sufrido cambios significativos que logren la transformación de sus miembros, los cuales apremian cambios substanciales o medulares en la gerencia universitaria, redimir la excelencia académica, dar paso a la investigación, desarrollar una acción gerencial innovadora, aportar soluciones a los problemas internos y externos. (L6-10)

Aunado a ello, la reacción y comportamiento ante lo emergente; infiere que, “puede contribuir a bifurcar el camino hacia el logro de los objetivos institucionales planteados; pues, surgen diversos factores perturbadores sobre la funcionalidad y desempeño de la organización”. (L13-15)

Es admisible pensar reflexivamente, en relación con los testimonios anteriores en torno a que la organización necesita abordar los cambios en las estructuras organizacionales con los nuevos enfoques, sobre los cuales ha de fundarse la gerencia universitaria, orientada a edificar una nueva praxis gerencial impulsando la participación, innovación y transformación. En este sentido, quienes hacen vida activa





en esta casa de estudio deben aprender a vivir en la variabilidad, anticipándose con decisiones transformadoras que permitan su supervivencia y desarrollo, lo que conduce a una concepción esencialmente estratégica.

En el presente compromiso investigativo, de orientación cualitativa, el eje de equilibrio de los discursos preexistentes con la construcción de otros nuevos, se tejerá inicialmente desde el propósito que me planteo como investigadora, posteriormente, las pautas del proceso irán surgiendo en su desarrollo, concretándose en el siguiente propósito generar una perspectiva teórica centrada en el pensamiento gerencial emergente desde la praxis y cotidianidad del gerente de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), en el Programa Académico Tinaquillo.

Materiales y métodos

El estudio se ubica en una investigación de naturaleza cualitativa, emprendida desde una metodología fenomenológica y apoyada en el enfoque hermenéutico-dialéctico; estudio, que por el episteme señalado, se inscribe en el paradigma interpretativo. Esta investigación se sustentó en un andamiaje metodológico inscrito en el enfoque cualitativo, lo cual permitió la interpretación y comprensión profunda de las cualidades y los procesos de interretroacciones que consolidan a los fenómenos sociales. Para el desarrollo sistemático de la investigación se abordaron los fundamentos del método fenomenológico y hermenéutico, por cuanto este me permitió estudiar y comprender las vivencialidades desde la psiquis- acción de los actores sociales involucrados en el proceso investigativo, de ese modo, la interpretación de tales significados se teorizará en función del fenómeno de estudio.

Además de la orientación interpretativista y del enfoque cualitativo que orientó este estudio, asumo las características y particularidades de la triada paradigmática como son: la ontológica, la epistemológica y metodológica. En ese sentido, para la concepción ontológica, referida a la naturaleza para asumir la realidad social, me





apropié en la propuesta de (Heidegger, 1953). Refiriéndome ahora a la concepción epistemológica, me fundamento en la perspectiva teórica del construccionismo social para la comprensión del significado de la acción humana, vinculada con el método fenomenológico-hermenéutico que me permitió el acercamiento al significado e interpretación intersubjetiva.

En relación a la concepción metodológica, la investigación fue abordada desde el punto de vista fenomenológico y hermenéutico. La investigación se enmarcó en el método fenomenológico, por cuanto se estudiaron los significados de las acciones humanas y de la vida social en relación al fenómeno de estudio. En consideración; para (Sandín, 2003:56), el método fenomenológico “es una corriente de pensamiento propia de la investigación interpretativa que aporta como base de conocimiento la experiencia subjetiva inmediata de los hechos tal como se perciben”. Considerando el escenario anterior, me apropié del método de investigación fenomenológico - hermenéutico por cuanto este me permitió estudiar y comprender las vivencialidades desde la psiquis-acción de los actores sociales involucrados en el proceso investigativo, de ese modo, la interpretación de tales significados se teorizará en función del fenómeno de estudio.

En los estudios cualitativos, los informantes clave se seleccionan de manera intencional, ya que los participantes deben poseer características relacionadas con las motivaciones del investigador. Los informantes clave de acuerdo con (Rodríguez, Gil y García, 1996), facilitan información relevante para comprender el significado y las actuaciones desarrolladas en determinados contextos. En ese sentido, la escogencia de los informantes clave para esta investigación se realizó intencionalmente, considerando los siguientes juicios: (a) ser docente ordinario de la UNELLEZ- Programa Académico Núcleo Tinaquillo con una antigüedad igual o mayor a dos años, (b) ejercer funciones de gestión universitaria con una antigüedad igual o mayor a un año en cualquiera de las jefaturas de Programa, Jefaturas de unidades o jefatura de subprogramas y (c) ocupar el cargo de mayor nivel jerárquico de la jefatura.





Con ello se garantizó que la información suministrada por ellos, me permitiera tener mayor ventaja y precisión a los fines que persigue esta investigación. En virtud de lo expuesto, seleccioné tres docentes inmersos en el quehacer como gerentes universitarios. Cada uno de ellos con características significativas para ser convertidos en informantes claves. Bajo esta perspectiva, considerando la riqueza y significación del aspecto dialógico en la interacción con los informantes clave, al igual de la influencia que ejerce el diálogo y la reflexión consideré la aplicación de la entrevista semiestructurada, que supone la formulación de preguntas, sencillas, claras y orientadas por los propósitos de la investigación.

Análisis y resultados

Para alcanzar una reducción fenomenológica fue necesario leer y releer cada uno de los testimonios que se decantaron en el proceso de obtención de la información, y esta forma de organizar cada uno de ellos me permitió tener una mejor visión de lo que era el hecho fenomenológico dentro de la universidad. En este orden de ideas, a partir de la triangulación surgieron siete (7) categorías: a) Visión compleja, b) características del gerente, c) pensamiento gerencial emergente, d) actuar del gerente, e) filosofía de gestión, f) competencias profesionales desde la complejidad y g) gerencia con criterio propio; estas categorías son altamente significativas para el estudio, las cuales fueron formando la diversidad de subcategorías agrupadas tal como se muestra en la siguiente figura:





Figura 2. Síntesis de Categorías. Fuente: Elaboración propia (2023).

A continuación, muestro las categorías analizadas. En relación a la categoría Visión compleja, a lo largo de las entrevistas, persisten construcciones discursivas que manifiestan cómo se visualiza al gerente universitario en la postmodernidad, destacándose la necesidad de consolidar una visión compleja de la organización, y para ello, los informantes requieren ser gerentes centrados en adaptarse al cambio constante, afrontar las realidades y con una visión transformadora global. Plantean para ello, un gerente dinámico, que tome en cuenta el potencial humano, tecnológico; reconociendo el cambio de paradigma que rompe con viejos esquemas, poniendo en





práctica la innovación, para definitivamente, vencer el estancamiento de la organización, la interacción personal-docente, el liderazgo, y un modelo gerencial enmarcado en las realidades actuales.

Los discursos analizados de los informantes, me permitieron deducir que las prácticas gerenciales postmodernas presentan retos e incertidumbre que pudieran vulnerar la eficiencia. En ese particular, (Etkin, 2009) expresa que, es importante romper los límites que puedan atentar contra la organización, se debe superar las barreras, el autor también señala que deben existir acciones y condiciones creativas, como flexibilidad en las relaciones laborales y la disposición de cambiar los esquemas mentales.

De manera retórica, en los relatos se destacan las características del gerente, bajo una visión compleja y transformadora; más allá de la eficiencia pedagógica-administrativa, puesto que se ha de considerar los mecanismos que generen acciones para enfrentar exitosamente los retos transcomplejos asociados con una constante autoepoiesis para la transformación de la gestión y los efectos positivos en este contexto. Visto de esa forma, el desafío radica en el papel de la gerencia postmoderna, su gerente debe liderar y convertirse en lo que refiere (Drucker, 2002:34), un líder del cambio, para así ver el camino como una oportunidad. “Un líder del cambio busca el cambio”.

Referente a la concepción del pensamiento gerencial emergente, se puede apreciar que la emergencia de las visiones cambiantes hace necesario que los gerentes se preparen para las transformaciones organizacionales, basándose en la autoformación que explora nuevos conocimientos e indaga en operaciones flexibles en beneficio de la actividad gerencial de la organización. Desde ese panorama, se señala tal como expresa (Zavarce, Briceño y Chacín, 2018:31), que el pensamiento gerencial emergente “es un cambio por cuanto esta explica y direcciona las condiciones y supuestos que traen consigo retos y oportunidades al gerente en las organizaciones”.





Con respecto al discurso y actuar gerencial, los relatores afirman que debe enfocarse en los objetivos a alcanzar, dispuesto a adaptarse a los cambios e incertidumbres diarias, presentando y alimentando un actuar proactivo, ético, humilde. Ante esos esfuerzos, es notoria la correspondencia que posee con la teoría del accionar gerencial en las organizaciones postmodernas. Al contrastar lo anterior pude evidenciar que en gran proporción la gestión de los gerentes sujetos de estudio engloba aspectos apegados al pensamiento gerencial emergente.

Con respecto a la temática Gerencia, los actores sociales aportan diversos puntos en cuanto a filosofía de gestión; en tal sentido, reiteran que los gerentes deben poseer nivel académico; además de conocimiento en planificación estratégica; constituye como filosofía, la actitud de un gerente que tome decisiones con valores, ética, moral, liderazgo, compromiso social; además de poseer cualidades como respeto, disciplina, constancia, sentido de pertinencia, así como, impulsar la cultura de trabajo en equipo.

La gestión en el marco de la complejidad requiere tener capacidad para analizar procesos y problemas sociales de diversa índole, evaluar limitaciones y oportunidades de políticas alternativas, movilizar y organizar recursos, obtener apoyos mediante la negociación y la construcción de consensos necesarios para la decisión. Estas distinciones permiten reconocer directamente, las competencias bajo los cuales requiere estar enfocado un gerente desde la complejidad, evidenciándose en los discursos de los informantes clave la presencia de competencias profesionales desde la complejidad en los gerentes universitarios, resaltando que debía prevalecer en ellos, entre otras cualidades el liderazgo y habilidades para trabajar en equipo; así como fomentar el crecimiento, el empoderamiento, el desarrollo institucional, el compromiso y el sentido de pertenencia del talento humano para con la organización.

Cada gerente tiene su propio estilo único que se refleja en su trabajo. En correspondencia a esto, al abordar la categoría gerencia con criterio propio, el conjunto de testimonios convergieron en la idea de una gerencia con criterio propio, donde la misma, debía estar asociada con el conocimiento, preparación y crecimiento personal.





Para ello, debe estar conformada por un personal humano, líder, con visión transdisciplinaria, integrador, solidario, optimista, perseverante, respetuoso, proactivo, tolerante y actualizado, además de considerarse un profesional con capacidad y conocimiento en el área de trabajo, en formación permanente y trabajo en equipo, que cumpla la tarea impostergable de convertirse en un comunicador por excelencia para la toma de decisiones y acciones.

Discusión y conclusiones

Los argumentos conclusivos que se esgrimen en este apartado constituyen un cierre temporal del estudio realizado, más no un cierre de la realidad fenoménica abordada. Los múltiples cambios de hoy en día ha permitido transformar a partir de la gerencia tradicional, un pensamiento gerencial emergente acorde con los flujos de información de la actualidad, enmarcados en los procesos de globalización mundial que exigen cambios fundamentales de cara al aumento de las competitividades organizacionales hacia una flexibilización estructural de las organizaciones, con potencialidades productivas para garantizar sus capacidades máximas de generar valor. Por ello, puedo considerarlo como un fenómeno social complejo, y como tal debe percibirse sistémicamente, desde sus múltiples significados, con una racionalidad propia, y dinámica, partiendo de una esencia cambiante y en constante movimiento.

Los retos, cambios y transformaciones que rodean indeteniblemente el horizonte mundial signado por la globalización, la tecnología de la información y comunicación, la política internacional, la cultura occidental individualista, entre otros aspectos, que igualmente permean a la sociedad venezolana en sus disímiles entornos, cultura y tradiciones, germinan inquietudes e interrogantes que irradian la imperiosa necesidad de atender a nuevos conceptos, categorías, teorías, métodos y prácticas en el manejo efectivo y eficiente de las organizaciones universitarias.

Desde la perspectiva ontológica, se abre un horizonte fructífero en posibilidades para pensar que el ambiente gerencial universitario, bajo la mirada del paradigma





emergente en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), en el Programa Académico Tinaquillo, está colmado de un clima donde se observa un entorno social y dinámico que demanda sistemas de innovaciones por parte de nuestra institución.

De igual modo, en el contexto de complejidad, incertidumbre e indeterminismo que la caracteriza, se hace cada día más imperativo y eminente una gran capacidad de cambio organizacional que les permita mantenerse adaptadas de cara a los nuevos tiempos. Ante esta realidad, es necesario que los gerentes tengan una visión que lleve a plantearse que transformar para ser más competitivos y, para tener esta visión, se debe estar mirando el mundo y no el propio ombligo, sin embargo la visión no sirve si no se complementa con otros elementos, el establecimiento de ella supone poder precisar “adónde ir”, pero el establecer el cómo llegar hasta allí pone directamente en contacto con la “estrategia”, lo que refleja claramente que este gerente ideal, a la altura de las responsabilidades que se pondrán a su cargo, también tiene que tener actitud estratégica, para evaluar dónde y cuándo usar las herramientas disponibles.

La disertación sobre las postulaciones del pensamiento gerencial emergente bajo el contexto descrito, está repleta de grandes controversias, polémicas y debates epistemológicos en referencia al gestionamiento utilizado por los responsables de conducir el proceso de transformación en la vida y dinámica de las organizaciones universitarias. Por ello, la visión gerencial y sus prácticas en el marco de un pensamiento gerencial emergente, requiere de cambios paradigmáticos; en tal sentido, aprender a vivir requiere de una transformación interior constante, procurando que los procesos gerenciales se ajusten a las nuevas racionalidades de la comunicación, la información y el conocimiento, que están en constante interacción y complementariedad en una realidad compleja.

Con respecto al panorama axiológico exteriorizado en esta perspectiva teórica se inclina hacia los valores gerenciales como un elemento primordial para garantizar el accionar del gerente universitario en la UNELLEZ Programa Tinaquillo, que proporcione





repuestas a las necesidades de las comunidades inter – extra universitarias, científicas, tecnológicas y sociedad en general.

Asimismo, esta deliberación está asociada a los valores axiológicos que brotaron de los informantes clave, tales como: compromiso, cooperación, participación, trabajo en equipo, respeto mutuo, motivación, entre otros. Todos ellos, emanados de las competencias personales del gerente universitario en el quehacer cotidiano de sus actividades. En este sentido, los valores representan un cimiento sólido sobre la cual se compendia la nueva visión del gerente universitario, en tanto que se convierte en protagonista de este proceso de transformación social y cambios, orientados a sensibilizar el mundo organizacional por medio de la gerencia centrada en valores,

El panorama metodológico es la herramienta que me permitió vincular y enlazarme con el tema de estudio, además guarda estrecha relación con todas las acciones a seguir en el viaje emergente hacia el campo del conocimiento, por supuesto fundamentándose con los principios ontológicos y epistemológicos. La metodología busca determinar el significado que tiene la interacción de distintos grupos de personas, revisión exhaustiva de las experiencias, vivencias, generadas por los informantes. Por tanto, en mi yo como investigadora descubrí las señales de los informantes para expresar lo que ellos quisieron transmitir directamente del fenómeno social acontecido.

El aporte más relevante que pude captar de la metodología empleada, fue la forma explicativa comprensiva que pude percibir de la conducta humana y el proceso de significatividad de las fuentes para producir resultados, con la finalidad de desarrollar la habilidad de poder explicar la ocurrencia o no del fenómeno social estudiado. En tal sentido, la investigación permite al gerente aproximarse a distintas realidades de una nueva manera de gerenciar las organizaciones en general, dando salida a estructuras más flexibles y abiertas a la incorporación de nuevas tendencias e innovaciones que favorezcan el desarrollo integral, estratégico y sistémico de las mismas, por lo cual se amerita del reforzamiento del conocimiento dentro de la cultura organizacional y por consiguiente del talento humano.





A manera de reflexión, se hace necesario mirar la actuación del gerente universitario, comenzado por sumergirlo en una reforma del pensamiento gerencial emergente, el cual mediante sus métodos particulares, como modos de conocer, trasciende los límites disciplinarios del conocimiento, para abrirse paso sobre lo transcultural en forma transversal y compleja a través de la imaginación creadora del ser humano, quien a su vez, construye y reconstruye dialécticamente el conocimiento en el marco de un desafío permanente.

A partir de estas impresiones, la teoría emergida subyace en que será necesario que la gerencia oriente su accionar hacia la generación de los cambios que permitan alcanzar la verdadera transformación de la UNELLEZ Programa Núcleo Tinaquillo, apoyándose para ello en valores éticos, morales, habilidades, destrezas, compromiso, sentido de pertinencia, trabajo en equipo, estrategias de motivación y conocimiento de la realidad académica - administrativa para lograr el soporte necesario para emprender esta tarea ardua y duradera, dado que se encontrará con barreras que pueden obstaculizar la eficiencia del trabajo gerencial y el advenimiento y fortalecimiento de la universidad que todos aspiramos para el Estado Cojedes.

Referencias bibliográficas

- Drucker, P. (2002). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Bogotá: Editorial Norma.
- Etkin, J. (2009). *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Argentina. Editorial Granica.
- Heidegger, M. (1953). *Ser y tiempo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- . Rodríguez, G., Gil J. y García E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. (2da. Edición). Málaga-España: Aljibe.
- Sandín, P. (2003). *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*. Madrid-España. Editorial McGraw-Hill Interamericana de España, S.A.U.





Zavarce, C., Briceño, M. y Chacín, M. (2008). *Descriptorios del pensamiento gerencial emergente*. [En línea].
<http://132.248.9.34/hevila/Visiongerencial/2009/vol8/no1/14.pdf>. Revista Visión Gerencial. Mérida. Universidad de los Andes. Enero-Junio 2009. Año 8. N° 1.

Semblanza del perfil académico de la Autora

Rossana Ysabel Aponte López

C.I.N° 16.775.740

Doctora en Gerencia Avanzada (UNELLEZ). Magister en Investigación Educativa (UC), Licenciada en Educación mención Lengua y Literatura (UC). Profesora tiempo convencional UNELLEZ, Programa Académico Núcleo Tinaquillo.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0699-0140?lang=en>

Correo: rossanaysabel@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

 **LivRe**
Revistas de livre acesso

 **latindex**

