



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

LAS PRÁCTICAS DE GERENCIA AVANZADA

Leidy Marina Molina Sánchez

Especialista en Educación Inicial (leidy.marina17@gmail.com)

Resumen

El entorno mundial y los cambios que se han originado en las organizaciones como la globalización, la tecnología, el desarrollo de nuevos productos y servicios, las nuevas regulaciones, sucesos demográficos, políticos, entre otros han llevado a que las organizaciones transformen su estilo gerencial a uno más participativo y proactivo. Por consiguiente, se requiere de gerentes eficaces para dirigir las organizaciones, creativos, y que asuman con compromisos los cambios, con acciones estratégicas, oportunas, de manera tal que puedan lograr posicionar a la empresa, además de satisfacer las necesidades que demanden los clientes y usuarios. Considerando lo anterior, en este artículo científico se muestra una investigación de carácter teórico documental mostrando aportes y bases conceptuales de otros autores que han auxiliado a la temática en cuestión presentando al final posturas relacionadas al tema, con el fin de analizar los nuevos modelos y prácticas gerenciales emergentes. Esto permitió evidenciar que las prácticas gerenciales están orientada al aprendizaje, para que todos puedan experimentar y aprender dando mejores resultados, donde es necesario crear un ambiente que aprecie la implementación y la aceptación del riesgo, que aplique la tecnología más reciente, que establezca valores y comparta el conocimiento.

Palabras clave: nuevos modelos, prácticas gerenciales emergentes.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen Nº 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





ADVANCED MANAGEMENT PRACTICES

Abstract

The world environment and the changes that have originated in organizations such as globalization, technology, the development of new products and services, new regulations, demographic and political events, among others, have led organizations to transform their management style to a more participatory and proactive one. Therefore, effective managers are required to lead the organizations, creative, and that they assume the changes with commitments, with timely and strategic actions, so that they can position the company, in addition to satisfying the needs demanded by customers and users. Considering the above, this scientific article presents an investigation of a documentary theoretical nature showing contributions and conceptual bases of other authors who have helped the subject in question, presenting at the end positions related to the subject, in order to analyze new management models and practices. emerging. This allowed showing that management practices are oriented to learning, so that everyone can experiment and learn giving better results, where it is necessary to create an environment that appreciates the implementation and acceptance of risk, that applies the latest technology, that establishes values and share the knowledge.

Keywords: new models, emerging management practices.

Introducción

Los adelantos científicos y tecnológicos acontecidos desde finales del siglo XX y en la primera década del siglo XXI, han originado retos en el campo de las ciencias sociales y gerenciales. Como consecuencia, los gerentes se enfrentan a escenarios muy variantes donde circundan distintos elementos y fenómenos, los cuales debe afrontar para mantener sus organizaciones competitivas y con visión de éxito. Dentro de este marco, las organizaciones deben adecuarse e incluirse 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.

En ese sentido, el propósito del siguiente artículo es analizar las prácticas gerenciales actuales que se manifiestan dentro de una organización y como ellas inciden en su supervivencia en el tiempo; señalando que las estrategias que conforman

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





el modelo gerencial por si solas no aseguran el éxito de la organización sino que es necesario que ellas sean creativas y dinámicas para ajustarse a las nuevas realidades, para lo cual es necesario que estén conscientes de la necesidad de un aprendizaje continuo.

Porque si bien es cierto, las organizaciones han venido trabajando con un modelo gerencial donde las acciones conllevan a concatenar a todos los ámbitos tanto dentro como fuera de ella, con la finalidad de poder cumplir eficientemente con la misión, visión u objetivos de la misma; aunado a esto, propiciar a su vez el desarrollo tanto de la empresa como el de los miembros de ella; para de esta forma ir satisfaciendo todas sus necesidades; todo esto se logra teniendo en cuenta tanto la parte teóricas como prácticas de cada función para al final tomar decisiones asertivas y contar con resultados positivos.

Ninguna organización debe adormecerse o quedarse estática ante los cambios suscitados, las empresas de hoy, no necesariamente serán las mejores del mañana y ésta es la base para sobrevivir en este mundo moderno, contar con una filosofía orientadora, será fundamental. Las personas y las empresas, deben prepararse conjuntamente para los cambios futuros, deben anticiparse, adaptarse a los fenómenos emitidos por aquellas situaciones que se presentan en este mundo cambiante, como es el de los negocios para construir futuro; es decir no esperar a que las cosas ocurran para tomar medidas que pudieren ser no tan oportunas porque aunque el devenir no puede predecirse con exactitud, si podemos imaginar nuestro mañana preferido.

De allí, que se plantea el interés de buscar estrategias que conduzcan al gerente a cambiar y transformar la realidad existente, se sabe que es un trabajo arduo y que lleva tiempo, pero es el momento de comenzar y encontrar vías que fortalezcan la organización, comenzando por el personal que labore en una dicha entidad, requiere integración por parte de todos para alcanzar las metas y para funcionar como un sistema armónico y coherente. En síntesis, el propósito de esta investigación es analizar los nuevos modelos y prácticas gerenciales emergentes, con la finalidad de

que se puedan aplicar en el entorno empresarial para que sean de ayuda en el logro del REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





posicionamiento de la organización durante un tiempo indeterminado; además de mantenerse actualizada en cuanto a los cambios tecnológicos y prácticas organizacionales que se presentan en la actualidad.

Materiales y métodos

Para aproximarse al objeto de estudio se empleó la investigación documental, analizando bibliografía relevante relacionada con el tema objeto de estudio. Según, Chávez (2001:130):

Se realiza sobre la base de documentos o revisión bibliográfica, en función de documentos escritos, estadísticos, archivos oficiales, privados. La finalidad es recolectar información a partir de documentos escritos, no escritos susceptibles de ser analizadas, pueden clasificarse como investigaciones cualitativas.

En este aspecto, se está en presencia de una investigación documental “cuando la fuente principal de información está integrada por documentos que representan la población y cuando el interés del investigador es analizarlos como hechos en sí mismos o como documentos que brindan información sobre otros hechos.” (Ramírez, 1999: 66). El procedimiento utilizado para obtener y analizar la información, se orientó en la investigación y análisis bibliográfico congruente con el contexto de estudio. Por otra parte, para llevar a efecto este estudio, se consideró un diseño de investigación documental, que proporcione las bases sobre las cuales se ha de fundamentar el trabajo, considerando toda aquella información documental que esté relacionada de una u otra forma con el tema; para este estudio el investigador se apropió del paradigma interpretativo, y así como técnica de recolección de Información el fichaje y remarcaje.

Análisis y resultados

Ante lo descrito anteriormente es ineludible resaltar lo expresado por Pinto (2015) en su Tesis Doctoral: Modelo teórico para la gestión de control desde las prácticas gerenciales de la dirección y la alta administración en empresas de manufactura del sector plástico del estado Carabobo: una aplicación etnográfica en la empresa Maggie Paul, C.A., quien plantea que en el desarrollo de la práctica gerencial,





diariamente millones de personas producen infinidad de nuevos conocimientos en el ámbito de la administración, adaptando procedimientos, organizando actividades, o simplemente desarrollando su labor cotidiana; entonces, dado que buena parte del conocimiento se genera en las empresas, por qué no tratar de capitalizar la práctica profesional de gerentes, directores y de todo el personal, en favor de una mejor gestión.

De lo anteriormente planteado, se desprende que la práctica gerencial consiste en el desempeño de las personas que tienen bajo su responsabilidad una organización, o una unidad dentro de una organización en la cual coexisten personas, se desarrollan procesos mediante la combinación de diversos recursos materiales, procedimentales y tecnológicos. Por tanto, es para la gerencia un aspecto de suma importancia encarar el proceso de gestión del conocimiento, requerido para estimular las competencias de las personas en las empresas. Es a través del conocimiento que la gente toma conciencia de sus responsabilidades, apuntalado esto con el estímulo a la integridad para sustentar la gestión con valores.

De igual manera, esa gestión debe ser capaz de delinear las oportunidades en el futuro, es decir, soltar el pasado para trabajar en la creación, esto es entender la innovación como una herramienta mediante la cual la organización puede determinar su propio destino. La innovación supone renunciar sistemáticamente, dejar pasar para encontrarse con lo desafiante y novedoso. La novedad también debe orientar a las organizaciones a procurar sistemas de mediciones para hacer seguimiento, y así alinearse con su estrategia. Es de este modo que, en el contexto de los valores, la innovación, el aprendizaje y el seguimiento, que el desarrollo de la práctica gerencial se encuentra con la gestión de control, ambas responsabilidad de la alta administración y la dirección, y que se integran mediante la creación de un modelo teórico, en el cual gerentes y directores pueden encontrar apoyo para reforzar la gestión organizacional en su conjunto.

Ante las distintas variables hasta ahora revisadas, se puede afirmar que el gerente en el desarrollo de su práctica para la conducción de las organizaciones modernas se enfrenta a diversidad de escenarios y reviste de un cierto grado de complejidad, enmarcada en la concepción actual de organización empresarial redefinida

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





a partir de un entorno caracterizado por cambios constantes y acelerados; es así como las organizaciones actuales están basadas en conocimiento, tecnología de la información y mercados dinámicos.

Por otra parte, teniendo en cuenta la Tesis Doctoral de Morales (2014), Propuesta de una filosofía de las ciencias administrativas y gerenciales desde la praxis y cotidianidad del gerente venezolano en su contexto, quien establece el estado del arte de las Ciencias Administrativas y Gerenciales en función de prácticas gerenciales teniendo como referencia a Stoner bajo el enfoque de compromiso dinámico. De igual manera, incorpora la complejidad, para darle novedad y renovar algunas posturas ampliándole sus radios de acción con el manejo del caos, la incertidumbre incluyendo lo cultural y humanista dentro de la organización, especialmente aspectos emergentes como el talento humano, la gestión del conocimiento y el capital intelectual. Además, se plantea una perspectiva distinta hacia la nueva praxis gerencial, centrada en la participación (empowerment) y la gestión del capital humano. Siguiendo dentro de la temática desarrollada por Morales (ob. cit), la gestión del conocimiento se plantea como un paradigma que transforma el contexto organizacional como lo establece Zapata (2003: 292):

El conocimiento entra en juego en una organización cuando las personas aplican su saber y lo conjugan con la información de que disponen para desarrollar su trabajo. Por eso es necesario que las organizaciones busquen esa conexión perfecta entre conocimiento que poseen y los problemas a los que se enfrentan día a día.

De la referencia se corrobora la gestión del conocimiento como un paradigma emergente en el contexto organizacional, lo cual concibe una actitud epistémica como soporte para generar ciencia en adecuación a lo antes planteado por Morales (ob. cit) y en concordancia con los nuevos tiempos advierten dos realidades importantes como son la Economía Digital y la “Economía basada en el Conocimiento y el aprendizaje”. Otro aspecto de vital relevancia, “es el centrarse en el conocimiento como punto central, haciendo un giro a lo humano; por ello, la relación primero individual y luego el aspecto de socialización el cual da pie al desarrollo de redes y nudos de conocimiento” Vilaseca

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





y Torrent (2001:168), en torno a esta perspectiva, una serie de fuerzas influyentes están redefiniendo la economía y la manera de entender los negocios. Estas fuerzas del cambio incluyen el fenómeno de la globalización, los cada vez más elevados niveles de competitividad y complejidad del entorno, las nuevas tecnologías, una serie de cambios en las demandas de los clientes, y cambios en las estructuras políticas y económicas. En esta misma línea, la aparición de la llamada nueva economía viene impulsada por:

- El fenómeno de la globalización, que interrelaciona las economías de zonas geográficamente dispersas mediante la internacionalización de las empresas, el flujo de capitales, bienes, servicios y personas, y la apertura de nuevos mercados.
- El fenómeno de las TIC, y en especial de Internet, que ha supuesto un incremento significativo en las posibilidades de comunicación y transmisión de información y conocimiento.
- La tendencia de las empresas e instituciones a organizarse de forma más distribuida, fomentando la aparición de redes geográficamente dispersas y descentralizadas.
- Una creciente intensidad en la aplicación del conocimiento en la producción de bienes y servicios.

De hecho, se podría decir que el Internet es tanto un efecto como una causa de la nueva economía; asimismo, la red de redes, enormemente potenciada por el fenómeno de la economía digital, suministra el medio para levantar mercados casi perfectos, debido a que la clave para su obtención es la información y el conocimiento perfectos de lo que está ocurriendo en el espacio del mercado mundial.

Por otra parte, se deducen dos perspectivas importantes, la primera es la consideración mediante la cual el ser humano deja de ser dentro de la organización un recurso funcional que simplemente ejecuta acciones en función de ordenes derivadas de la estructura y en la cual era reducido a una pieza más dentro de la maquinaria organizacional para convertirse ahora en el activo de mayor relevancia visto como capital humano, capital intelectual. La segunda, insiste en la referencia humana de la

ética como guía desde dónde la persona en su dualidad individual-personal y colectivo-

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen Nº 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





social asumen determinados principios y valores por los cuales transitan en su obrar, en tal sentido toda referencia al denominado “Talento Humano”. Además de lo anterior es posible adjuntar como punto culminante el análisis esbozado por Quintanilla (2005: 240), sobre el impacto y relación tecnológica sobre la innovación en el mundo organizacional:

- 1.- El conocimiento más útil para la innovación es el que se genera desde adentro y se incorpora a la cultura de la empresa.
- 2.- La parte más importante del conocimiento incorporado a la cultura de la empresa es de carácter tácito y no se aprende con conocimientos formales de trasmisión, sino mediante el uso y la práctica.
- 3.- La investigación científica y tecnológica es una fuente de ideas para la innovación, pero no es la única ni por sí sola es suficiente...
- 4.- La empresa debe adoptar estrategias de gestión integral del conocimiento.

En este contexto, la tecnología se convierte en un medio principal para la generación de conocimiento, el cual a su vez, se esboza como un elemento fundamental dentro de los sistemas que operan para ejercer la gestión de conocimiento, en vista de la particular importancia que reviste contar con personal profesionalmente formado para ejecutar las labores propias de la organización con parámetros aceptables de calidad.

Del mismo modo, una tesis doctoral donde se evidencia las prácticas gerenciales emergentes es precisamente la investigación desarrollada en nuestro país por Ramírez (2010) titulada: “Constructo Gerencial Centrado en el ejercicio del Poder Organizacional como factor fundamental de las Organizaciones en la Sociedad del Conocimiento”, trabajo que tomamos como parte de la generación de conocimiento científico desarrollado en nuestro país que además da incentivo y abre una brecha en la forma como se viene visualizando en enfoque gerencia a nivel global. Es precisamente Ramírez (2010:40), quien asevera que:





Las bases en las que se soporta la estructura de esta nueva Sociedad, (...) debe estar sustentada con las condiciones ambientales y de relaciones que se dan tanto en las organizaciones emergentes, como en el contexto social que las envuelve.

Partiremos de estas dos premisas para generar el análisis a este tema: “nueva Sociedad y organizaciones emergente”. Sociedades, grupos humanos que a sus vez conforman organizaciones con una finalidad definida; que nacen, surgen o emergen de cambios en la forma de percibir su entorno, como percibieron una situación pasada y como planean los pasos a seguir hacia el futuro. Existe una necesidad por reconocer “la diversidad”, se hace a un lado la visión de lo uniforme, lo individual. Reconociendo la naturaleza social de la existencia humana.

Existen además tendencias que fortalecen y enriquecen esas prácticas gerenciales que pudiéramos considerarlas “emergentes” entre ellas la “epistemología del conocer”, nos permitimos parafrasear los argumentos dados por Cayama, Lovera, González y Mujica (2008:41) quienes atribuyen esta denominación a Cook y Brown (1999), “enmarcada en el enfoque constructivista que plantea que el conocimiento reside en los individuos y en el sistema social, por lo que la organización es un sistema vivo que produce conocimiento”. Van encajando piezas que faltaban a la forma de cómo sentimos y estamos en proceso de conocer y vivir la gerencia, es decir; se van llenando los vacíos con la forma como percibimos la aplicabilidad de la gerencia en los momentos actuales, reconociendo el valor insustituible de los individuos que transfieren toda su capacidad física, intelectual, ética y social a una organización que toma la forma de “sistema vivo” que genera conocimiento.

Conocimiento que viene de la mano con el avance científico y tecnológico, creados por el mismo hombre, en su búsqueda interminable de nuevos saberes, siendo muy certero Ramírez (2010:43) al afirmar que “las empresas están obligadas a buscarse metodologías, acciones y relaciones de poder que permitan el aprendizaje colectivo, basados en cooperación, respeto a la diversidad y superación de las barreras históricas de la comunicación.” Si hablamos entonces de organizaciones que tienen





características particulares tal como las que diferencian a los individuos se hacen igual de necesario revisar el accionar de sus gerentes. Ramírez (2010:43) “En cuanto a los gerentes, tienen la responsabilidad de asumir que las decisiones deben superar la racionalidad, la autonomía a la centralización y el poder basado en la comunicación, superar al poder basado en la subordinación.” Nos muestra el autor de la investigación su posición ante las percepciones y cambios en “el poder”, como un factor clave en el desarrollo del funcionamiento gerencial.

En correspondencia con lo que se viene planteando es necesario parafrasear a Luhmann (2005), uno de los teóricos que estudia el poder desde la perspectiva de la sociedad del conocimiento, a su vez enmarcada en la postmodernidad; para él, el poder es un medio de comunicación. Además de que Luhmann (2005:3-4) “el poder causa resultados a pesar de una posible resistencia o, en otras palabras, es causalidad bajo circunstancias desfavorables”. Es decir que el ejercicio de una posición “de poder” debe ser bien pensada y manejada por el gerente para no estropear la comunicación, dada la importancia en el quehacer de todo el sistema operativo y funcional en el desarrollo de las funciones internas. Ahora las contrastaremos con la definición del Ejercicio del Poder (Neuro-Poder) planteada por Ramírez (2010:157), como un “Proceso de voluntad que se alimenta de información, conocimiento, creencias, juicios y emociones que permiten generar acciones en las organizaciones, con la finalidad de producir impactos favorables en el contexto social y ecológico.”

Para unir los elementos de este análisis que bien tiene lugar en los nuevos enfoques gerenciales es indiscutible mencionar uno de las contribuciones de Ramírez (2010), quien aportó al nuevo enfoque gerencial adaptado a las nuevas necesidades humanas y medioambientales centradas en el ejercicio del Poder Organizacional como factor fundamental de las Organizaciones en la Sociedad del Conocimiento, como resultado Ramírez (2010:163), “emergen las organizaciones humanas, donde cobran valor las personas como individuos propietarios de sentimientos, emociones, racionalidad, espiritualidad y del talento que se convierte en el recurso más importante para las organizaciones en el contexto de la sociedad del conocimiento.”. Ciertamente

el estudio data de un momento histórico-social muy distinto al que vivimos y debemos

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





estar preparados para los días post-pandemia Covid-19. Una ruptura total y brusca de todo lo que hasta el momento se vivía y creía.

La vida y desarrollo social que la humanidad venía atravesando viene a adaptarse a cambios perceptivos donde la importancia en la preservación de la misma existencia humana es tan frágil al tiempo que es insustituible por cualquier avance tecnológico que venía desarrollando para el momento. Esas organizaciones que vemos como “seres vivos” pierden todo trascendencia sin la presencia humana, porque la tecnología es una respuesta del hombre hacia él mismo, sus necesidades y no para sustituirlo.

Influencia de la Gerencia Avanzada en las empresa

Antes de saber cómo la gerencia avanza puede influir en el desarrollo empresarial, es importante conocer su significado, que según el autor Vargas (2020:188), “implica mantenerse cerca del frente de cambio, de desarrollo, de las nuevas tendencias y orientaciones. Entendiendo esta como una nueva forma de adaptarse los estilos gerenciales a los diferentes cambios que ocurren constantemente en la sociedad”. En otras palabras, la función del gerente es conservar con compromiso y buena presteza una nueva gerencia humanizada, condescendiente para incitar a brindar estructuras organizacionales enmarcadas por la horizontalidad hacia la creatividad e innovación; propiciando así, el sentido de pertenencia de los trabajadores para con la empresa.

Al mismo tiempo, Arias (2021), expresa que, hay otros factores que la gerencia avanzada debe tomar en cuenta: la efectividad en la comunicación, la satisfacción del equipo que trabaja, el realizar alianzas comprometidas con la misma pasión, el dejar de lado los pensamientos insanos hacia la competencia, entre otros. Igualmente, la episteme de la gerencia envuelve múltiples aristas que desde la mirada de quien gestiona puede ser desviada de lo que en principio se quiere lograr, encausar a los que integran la organización a ser creativos, innovadores, libres para volcar la imaginación y ser capaces de encaminar en conjunto a los gerentes la empresa bajo una visión competitiva en el mercado global.





Por ello, en la actualidad la gerencia debe estar siempre en constante cambio, debido a que debe ir más allá de las funciones administrativas, como lo son: planificar, organizar, dirigir y controlar; tiene con contar con líderes que integren todas las personas que conforman la organización, que la haga participativa, colaboradora y participe en todos los procesos tanto productivos como gerenciales. En este aspecto, la gerencia avanzada, pensar que la empresa tiene que tener su espacio donde predomine la ética, el humanismo, el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo, entre otros factores como base sólida para el crecimiento impercedero de la organización; porque dicha gerencia se basará siempre en lo humano, en la convivencia, en el compartir de saberes y en la convicción del hacer el bien al ser humano para obtener los beneficios requeridos por cada uno.

Conclusiones

A modo de conclusión, resulta importante señalar que las practicas gerenciales emergentes, aluden a elementos distintivos de una nueva forma de pensar y actuar en las ciencias gerenciales y administrativas, que se manifiesta a través de las dimensiones: epistemológica, axiológica, estratégica y tecnológica; valorando la necesidad de repensar la concepción y práctica gerencial, para transitar el camino hacia la transformación estratégica organizacional, mediante el rediseño organizacional, orientado hacia la construcción colectiva de organizaciones holísticas, complejas, autoorganizadas, creativas, participativas, entre otras cualidades, que den respuesta a la nuevas exigencias del siglo XXI y a los cambios que se avizoran.

Es pertinente destacar que la práctica gerencial emergente, es aquella según la cual se combina el conocimiento, la creatividad, la integración del elemento ético, el esfuerzo y el compromiso para tomar las mejores decisiones posibles, consiste en manejar lo inesperado con innovación y se abre a las acciones que el gerente lleva adelante para garantizar la continuidad de las actividades y considerando a las organizaciones como sistemas complejos, vistas como un todo organizado, orientado hacia objetivos, los cuales se logran en función de la interdependencia e interdisciplinariedad de las partes que la conforman.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Referencias Bibliográficas

- Arias, L. (2021). *La Gerencia Avanzada generadora de bienestar humano*. Centro Nacional de Desarrollo e Investigación en Tecnologías Libres (CENDITEL)
- Cayama, H., Lovera, M., González, F. y Mujica, M. (2008). *Bases Epistemológicas del Conocimiento Organizativo: Reflexiones para un Nuevo Paradigma*. Revista Multiciencias, Vol. 8, (Extraordinario), 124-129. Venezuela.
- Chávez, C (2001). *El proyecto de investigación, Metodología de la investigación*. 2da. Edición. Editorial Mc Graw-Hill Interamericano. México, D.F. P.27-100. de Catalunya.. Núm. 211, pág. 67-80. Barcelona: Cámara de Comercio, Industria y ISSN: 2244-7423.
- Lhumann, N. (2005). *Poder*. Introducción de Darío Rodríguez Mancilla. Barcelona. Anthros Editorial.
- Morales, J. (2014). *Propuesta de una filosofía de las ciencias administrativas y gerenciales desde la praxis y cotidianidad del gerente venezolano en su contexto*. Trabajo de grado para optar al título de Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.
- Pinto, V. (2015). *Modelo teórico para la gestión de control desde las prácticas gerenciales de la dirección y la alta administración en empresas de manufactura del sector plástico del estado Carabobo: una aplicación etnográfica en la empresa MAGGIE PAUL, C.A*. Trabajo de grado para optar al título de Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.
- Quintanilla, M. (2005). *Tecnología: Un enfoque Filosófico y otros ensayos de Filosofía de la Tecnología*. Fondo de la Cultura Económica. México. México.
- Ramírez, M. (2010). *Constructo gerencial centrado en el ejercicio del Poder Organizacional como factor fundamental de las Organizaciones en la Sociedad del Conocimiento*. Tesis de Grado presentada como requisito para optar al título de Doctor en Gerencia Avanzada. Universidad Fermín Toro.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. 2da. Edición. Caracas. Venezuela: Carhel, C.A. Revista Electrónica Conocimiento Libre y Licenciamiento (CLIC), Mérida. Venezuela.





Vargas, L. (2020). *Gerente de avanzada: una mirada hacia la cultura organizacional de aprendizaje*. Universidad Fermín Toro. Gerencia. (3), 187-197. Recuperado de <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerencia/article/view/186/170>.

Vilaseca, J.; Torrent, J. (2001). *La nueva economía; evolución o revolución. La realidad económica de la industria de la información. Perspectiva Económica de Catalunya. Núm. 211. Barcelona: Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona.*

Zapata A. (2003). *Teorías contemporáneas de la organización y el management*. Ediciones ECOE. Universidad del Valle. Bogotá. Colombia.

Semblanza de la autora

Leidy Marina Molina Sánchez

C.I 13.381.753

Especialista en Educación Inicial. Cursando Estudios de Maestría (UNEM). Docente Activo del C.E.I.N. B. "Antonio José De Sucre". Tinaquillo, Estado Cojedes. Venezuela. UPEL Maracay-2012
Profesora en Educación Prescolar.

Correo electrónico: Leidy.marina17@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen Nº 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

