

EPISTEMOLOGÍA DE LA GERENCIA AVANZADA **(EPISTEMOLOGY OF ADVANCED MANAGEMENT)**

Nancy Beatriz Torres Pinto

Doctorando en Gerencia Avanzada. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ). correoyaina99@gmail.com

Recibido: 19/07/19 **Admitido:** 13/11/19

RESUMEN

En este ensayo se considera necesario estudiar el objeto de la gerencia en un sentido más amplio, cambia a la gerencia tradicional por una concepción de metagerencia ecológica emocional al incluir los principios gerenciales tradicionales haciendo énfasis en el manejo estratégico gerencial tanto de las emociones del ser y sus valores éticos, así como en la estabilidad ecológica de sí mismo y con su entorno al considerar que las transformaciones nacen de la energía que tiene el hombre para trascender. La Epistemología entonces aporta beneficios a un profesional de cualquier área, especialmente del Gerente, puesto que no solo debe limitarse a realizar las funciones inherentes a su trabajo sino además conocer el porqué de sus labores en función de aportar mayores beneficios a su colectividad. Como reflexiones finales se trata de asumir nuevas prácticas gerenciales con base en nuevas prácticas sociales partiendo de la premisa según la cual el ser humano es eminentemente social. Lo cual orienta a recordar siempre que se trabaja con seres humanos y no con cargos o máquinas. Se plantea así un desafío tan interesante como complejo y necesario. Asumir al lenguaje como creador y no solo descriptor de una realidad. Es transformación.

Palabras clave: Epistemología, Gerencia, Avances.

ABSTRACT

In this essay it is considered necessary to study the object of management in a broader sense, it changes to traditional management for a conception of emotional ecological meta-management by including traditional managerial principles emphasizing the managerial strategic management of both the emotions of being and its ethical values, as well as in the ecological stability of itself and with its surroundings when considering that the transformations are born from the energy that man has to transcend. Epistemology then provides benefits to a professional in any area, especially the Manager, since not only should he limit himself to performing the functions inherent to his work but also to know the reason for his work in order to provide greater benefits to his group. As final reflections it is about assuming new management practices based on new social practices based on the premise that the human being is eminently social. Which guides you to always remember that you work with human beings and not with charges or machines. This raises a challenge as interesting as complex and necessary. Assume language as creator and not just a reality descriptor. It is transformation.

Keywords: Epistemology, Management, Advances.

INTRODUCCIÓN

Corría el año de 1854 cuando el filósofo escocés James Frederick, nacido en 1806, escribía su libro “Fundamentos de la

Metafísica” y en él, introdujera el término Epistemología. Sin embargo, uno de los primeros responsables de la discusión epistemológica fueron Platón, Aristóteles, Sócrates, a quienes luego siguieron Kant,

Russell, etc. La palabra Epistemología se deriva del griego “epistémē” que significa saber, ciencia, conocimiento, inteligencia, pericia, destreza, pero no como opinión o parecer, sino como saber organizado y fundamentado, lo cual hace alusión a que esa persona es ducha en una materia específica. Los griegos le asignan, una connotación especial a dicha palabra por cuanto les permite alcanzar la “aletheia”, que traducido al español significa “sin sombras” o sacar a la luz, parir el conocimiento, el alumbramiento de la verdad, dar a luz, quizá de allí el lema de nuestra Universidad Central de Venezuela: “La Casa que vence las sombras”.

La investigación epistemológica, en palabras de Altisen (2001), persigue traer a la luz el origen de la sabiduría humana, por medio del acto cognoscitivo y así sondear la capacidad de la mente humana para el conocimiento general y el conocimiento científico, “así como señalar y descubrir los criterios supremos y universales de toda certeza”. Sin embargo para otros autores como Herrera (s/f), “La epistemología es la doctrina filosófica que aborda el estudio de todo lo relacionado con el conocimiento (de manera específica, el conocimiento científico)”. En opinión de Klimovsky (2010), expresada en su artículo “Modelos de reproducción en desequilibrio: Nuevos desarrollos” es “la ciencia que estudia la ciencia”, como fenómeno interesante y complicado para estudiar. Otros simplemente la llaman la Teoría del Conocimiento.

Para ello y por tratarse de una ciencia explicativa del hecho de conocer, el cual es un acto intrínseco del ser humano, solo puede hacerse a través de la reflexión filosófica. Es el arte de Pensar, usando para ello la inteligencia y la razón. La inteligencia para adentrarse en lo íntimo de la realidad y la razón para dar explicación a lo observado en dicha realidad. Es comprender la realidad, abrazar esa realidad, asirse al sentido profundo de las cosas que nos rodean. Es descubrir cómo se origina el conocimiento, qué tipo de estrategias o de fenómenos se producen y además cómo se justifica el conocimiento aprendido, por qué tenemos que creer en todo lo que nos han enseñado. Es cuestionarse todo.

Con ese objetivo en mente, parafraseando a Ibáñez y Castillo (2010), se trata de interpretar el discurso epistemológico gerencial para el diseño y rediseño de las organizaciones y sus tendencias, así como el apasionante trabajo de pensar en cómo lograr que las organizaciones sean diferentes para posicionarse en el mercado global y mantenerse en el mismo. Asumiendo la Epistemología, desde la conceptualización formulada por Damiani (2005, p.29) quien la define como:

...la disciplina que privilegia el análisis y la evaluación de los problemas cognoscitivos de tipo científico; es una actividad intelectual que reflexiona sobre la naturaleza de la ciencia, sobre el carácter de sus supuestos. La epistemología analiza, evalúa y critica el conjunto de

problemas que presenta el proceso de producción de conocimiento científico, así por ejemplo, las cuestiones que conciernen a la definición y a la caracterización de los conceptos científicos, el problema de la construcción de los términos teóricos de la ciencia, las concepciones metodológicas... la estructura lógica, y la evolución de las teorías científicas, la contrastación empírica de las hipótesis teóricas, la cuestión de las relaciones entre ámbitos teóricos y ámbitos empíricos, la posibilidad de una lógica inductiva.

En este sentido, se considera necesario estudiar el objeto de la gerencia en un sentido más amplio, cambia a la gerencia tradicional por una concepción de metagerencia ecológica emocional al incluir los principios gerenciales tradicionales haciendo énfasis en el manejo estratégico gerencial tanto de las emociones del ser y sus valores éticos, así como en la estabilidad ecológica de sí mismo y con su entorno al considerar que las transformaciones nacen de la energía que tiene el hombre para trascender.

La Epistemología entonces aporta beneficios a un profesional de cualquier área, especialmente del Gerente, puesto que no solo debe limitarse a realizar las funciones inherentes a su trabajo sino además conocer el porqué de sus labores en función de aportar mayores beneficios a su colectividad. Partiendo de que el Conocimiento, según Herrera (s/f), es una “Imagen mental que permite al ser humano reconocer, interpretar, comprender y explicar la

realidad, con el fin de relacionarse con él, en función de sus características y necesidades”, lo cual le permite al ser humano abordar su realidad y transformarla.

Epistemología Gerencial

Tal como lo promulga Nietzsche (s/f), “En tiempos pasados, cuando uno se ponía a pensar... se le notaba, se le notaba que proponía volverse más sabio y estaba preparándose para un pensamiento: asumía un aire como que va a orar y detenía el paso, hasta estaba ahí inmóvil en plena calle, en uno o en los dos pies durante horas, cuando venía el pensamiento. ¡Así era digno del causa!”. Profundamente de acuerdo con lo referido por el filósofo alemán, lo cual contrasta en su totalidad con la realidad actual del pensamiento. La cual en muchas ocasiones es reducida a la reproducción de conocimientos copiados y transferidos desde hace años por diversas corrientes del pensamiento.

Sin embargo, los días que vivimos muestran cambios y/o transformaciones perennes en el contexto empresarial, lo cual demanda la participación oportuna de una gerencia conceptuada, con competencia para guiar a la organización hacia la productividad y la excelencia. Un considerable número de empresas conforman la sociedad actual, con profundos cambios en la tecnología y en áreas cada vez más específicas. La gerencia afronta la necesidad de adaptarse a esta sociedad de incertidumbre o perecer ante los nuevos retos, pero adecuarse implica flexibilizarse con la

incorporación de nuevos enfoques y dejar a un lado métodos que ya no califican con las realidades. Se trata entonces de enfrentar la responsabilidad de una forma de vida en continuo movimiento, ante constantes desafíos.

Para ello se considera necesaria la valoración de la epistemología crítica que se interesa por la conformación de seres humanos sociales transformadores, y es que sin comprender estos procesos tampoco se entendería el cambio social. Desde esta perspectiva, un Epistemólogo no es un intelectual, científico o un filósofo que reflexiona sobre sí mismo, sino más bien un ser humano que reflexiona de forma perseverante sobre sí mismo y sobre su actitud con y ante los demás, transversalizado por su historia.

Tal como lo señalan Ibáñez y Castillo (2010) “la gerencia es una ciencia social transdisciplinaria con el objeto de buscar el bienestar y la armonía, cambiando la gerencia tradicional por una concepción de metagerencia ecológica emocional, donde la tendencia del discurso se orienta a redimensionarse hacia los servicios en el ámbito del conocimiento, produciendo un cambio inevitable en lo físico de las organizaciones” (p. 54).

Todo ello en sincronía con lo expuesto por Mendoza (2018), La postmodernidad refiere nuevas maneras de concebir el mundo, como construcciones subjetivas, intangibles, que se expresan a través de un lenguaje simbólico, de significados y significantes; haciendo imperiosa

la necesidad de avanzar hacia la búsqueda de un enfoque epistemológico que de sustento a la emergencia de construcciones interpretativas sobre el fenómeno gerencial.

Se puede comprender entonces 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 concibe a la gerencia como ciencia social, sustentada en un conjunto de conocimientos transdisciplinarios, que coloca al ser humano como eje central de desarrollo y sujeto protagonista de la acción transformadora en la sociedad.

Dentro de ese contexto, se considera que ha surgido un nuevo piso epistemológico. El aplanamiento de las organizaciones está produciendo un efecto diferente al producido por la burocratización. Desde el siglo XVIII la burocratización de las organizaciones fue desarticulando las actividades en tareas rutinarias y especializadas. Ahora, el aplanamiento de las organizaciones está articulando las tareas en actividades y las actividades en procesos flexibles, efímeros y cambiantes. Sin embargo, una nueva dimensión organizativa surge con la recomposición de las nuevas coordenadas organizativas.

Las antiguas coordenadas disciplinadoras de tiempo, espacio y masa, desaparecen en esta nueva dimensión de lo organizativo, que se erige como nuevo parámetro de lo verdadero,

para fundar finalmente un nuevo piso epistemológico que servirá de soporte a los nuevos sistemas de significación que pretendan veracidad. Ciertamente, estos procesos dan subjetividad los discursos de saber, y se aprecian en discursos en los que el mundo físico se ha evaporado, como los de la Física cuántica, en el de la Química Cuántica, en el de la Sociología Cualitativa, en el de la Teoría Post-Económica y en el del nuevo pensamiento administrativo, entre muchos.

Los estándares organizativos cavilados desde el pensamiento gerencial emergente, reflejan un progresivo aplanamiento de las estructuras, racionalidad dialógica de la acción, es decir, acciones basadas en nuevos argumentos de validez, cargados de inmaterialidad, que constituyen un nuevo piso epistemológico, desmantelando las técnicas administrativas disciplinarias, por cuanto los controles de tiempo, espacio se han ido volatizando, fundamentando el crecimiento organizacional, mediante la gestión por procesos y el pensamiento sistémico.

Desde esta visión se comprende lo expuesto por Hernández (2005), La gerencia debe enfrentar hoy en día la posibilidad de adaptarse o perecer ante los nuevos retos, adecuarse implica flexibilizarse lo cual refiere la incorporación de nuevos enfoques y desechar métodos que ya no están acordes con las realidades. Se hace necesario entonces la reflexión epistemológica como el proceso

mismo de la formación gerencial analizado básicamente bajo un enfoque, el cual refiere la aplicación de criterios epistemológicos que fundan y definan la naturaleza y alcance del enfoque transcompetitivo u holístico, en el cual a diferencia de la competitividad, se intenta lograr una visión global de las cosas, para poder ofrecer una esencia integral.

La formación de los gerentes requiere entonces de la participación y actuación de criterios transdisciplinarios Barrera (1999), aludiendo así a la actitud profesional mediante la cual se propicia la reflexión desde distintos puntos de vista, tal como la participación y cooperación de profesionales de diferentes disciplinas para proporcionar al gerente conocimientos que le permitan responder a las necesidades de determinado momento, interactuando en los diversos equipos de trabajo y fortaleciendo a la organización mediante la confección de tejidos o redes de cooperación teniendo como norte el alcance de los objetivos corporativos.

Visto desde la perspectiva de Hernández (2005), quien considera a la Gerencia como ciencia social, porque se nutre del conjunto de conocimientos transdisciplinarios, que se generan de la economía, psicología, ecología, biología, física, matemáticas, filosofía, religión, antropología, ingeniería, educación, entre otros, que se utilizan para actuar y tomar decisiones de impacto social basado tanto en la rigurosidad de su análisis, como en las reflexiones e

interpretaciones que generan un entramado teórico – conceptual, que persigue el bienestar ecológico emocional de las personas en un equilibrio con su entorno.

En concordancia con lo expuesto por Pérez, Acosta y Acosta (2014), “El pensamiento gerencial se encuentra hoy, en un camino lleno de muchas bifurcaciones como consecuencia de las grandes y continuas transformaciones que se han ido gestando en todos los ámbitos: económico, social, político, cultural, tecnológico, científico, humanístico, espiritual” (p. 39). Cada cruce comprende una sucesión de variables interrelacionadas que el gerente debe realizar para alcanzar el camino deseado: una organización eficiente, cónsona con las exigencias de un mundo que cada día es más globalizado y, por ende, complejo por su carácter multidimensional.

REFLEXIONES FINALES

La gerencia como concepto integral ha sufrido diversas transformaciones a través del tiempo, motivado a las exigencias que el entorno plantea a las organizaciones para flexibilizarse ante cambios ambientales, tecnológicos e incluso de revoluciones tecnológicas o de su misma cultura organizacional. Pasando de esquemas tradicionales a nuevas tendencias gerenciales. Se introduce así el concepto de Transdisciplinario, como criterios necesarios en la formación de los gerentes. Dichos criterios se basan en un comportamiento profesional que

promueve la reflexión desde distintas ópticas, lo cual coadyuva al gerente a un trabajo interactivo, con sólidas bases de redes de cooperación, que reorientan de forma cultural hacia el logro de los objetivos de la empresa.

Estos nuevos paradigmas gerenciales, son especialmente válidos en la gerencia social. Tal como lo señala Primavera (1997): “Partimos de identificarnos con la urgencia de rediseñar modelos de funcionamiento organizacional e interinstitucional para el sector público en América Latina, cuyo Estado necesita hoy hacer frente a un cuadro de pobreza que, en las últimas décadas, según Raczynski (1995), creció más que en ninguna región del planeta”.

Es en ese aspecto social y de gerencia pública, donde se hace más necesario la aplicación de estos nuevos paradigmas gerenciales especialmente en América Latina y en Venezuela, país en el que incluso el término de gerencia pública no fue utilizado sino hasta finales del siglo pasado, lo cual demuestra lo novedoso e imberbe de la aplicación gerencial.

En este momento se comprende que surgen nuevas prácticas gerenciales con base en una postura epistemológica que se traducen en nuevas y complejas habilidades lingüísticas, que influyen sobre las emociones. Estas habilidades “se corporeizan a su vez en nuevos tipos de conversaciones que cambian el curso de los acontecimientos en la medida que hacen impacto sobre los resultados de los proyectos sociales...las quejas y las justificaciones son

remplazadas por la búsqueda de soluciones. Una nueva forma de gerenciar lo social adoptando criterios de delegación de competencias y responsabilidades sobre todos los trabajadores, con la adopción de criterios de responsabilidad compartida y ampliada.

Se trata de asumir nuevas prácticas gerenciales con base en nuevas prácticas sociales partiendo de la premisa según la cual el ser humano es eminentemente social. Lo cual orienta a recordar siempre que se trabaja con seres humanos y no con cargos o máquinas. Se plantea así un desafío tan interesante como complejo y necesario. Es asumir la responsabilidad personal y colectiva sobre las inequidades enraizadas en nuestro entorno. Asumir al lenguaje como creador y no solo descriptor de una realidad. Es transformación.

Es así como la gerencia se encuentra ante grandes desafíos que le exigen revisar y repensar no solo sus propios fundamentos, sino también la manera cómo abordarlos, por consiguiente, el gerente, como elemento direccional de las organizaciones, en su carácter de líder, debe reflexionar en cómo hacerlo, es decir cómo incorporar nuevos enfoques y desechar aquellos que no generen valor a su formación y a la organización.

Sobre la base de esas reflexiones, se presenta el desarrollo de este ensayo con la finalidad de exponer cómo debe ser la formación del gerente para impulsar el desarrollo de una nueva y avanzada

epistemología gerencial, cónsona con la realidad organizacional y social de la actualidad, pues tal como lo dijo el pensador Heráclito en el siglo XIII a.c: “nada es permanente, excepto el cambio”. La intención de generar una epistemología gerencial transdisciplinaria es el de superar la parcelación y fragmentación del conocimiento que reflejan las disciplinarias particulares y su consiguiente hiperespecialización, debido a su incapacidad para comprender las complejas realidades del mundo actual, las cuales se distinguen, precisamente, por la multiplicidad de los nexos, de las relaciones y de las interconexiones que las constituyen.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Altisen, C. (2019). *Epistemología y Metodología*. España: Libros en red.
- Damiani, L. (2005). *Epistemología y ciencia en la modernidad: El traslado de la racionalidad de las ciencias físico-naturales a las ciencias sociales*. Caracas: Ediciones FACES-UCV. 1ª reimpresión. Trabajo original publicado en 1997.
- Hernández, R. *Epistemología y Formación Gerencial: un enfoque Holístico*. Revista NEGOTIUM Año 1 / N° 1 / 2005 / Rev Negotium 1 (1) 3-11
- Ibáñez, Neyda; Castillo, Ruben. *Hacia una epistemología de la gerencia*. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, vol. 6, núm. 16, julio-octubre, 2010, pp. 54-78. Fundación Miguel Unamuno y Jugo. Maracaibo, Venezuela.
- Mendoza de Carmona, Yohana. *La Epistemología Crítica: Un Enfoque para la Construcción del Pensamiento Gerencial Emergente*. Sapienza Organizacional. ISSN:

2443:4256 Año 5 N° 10 Julio / Diciembre
2018 Pg: 143 – 165.

Pérez, María Elena, Acosta Campos, Ivonne,
Acosta Campos, Dorys. FORMACIÓN
GERENCIAL Y EPISTEMOLOGÍA.
Formación Gerencial, Año 13 N° 1, Mayo
2014. ISSN 1690-074X.