

---

**Gerencia desde lo ontológico y teorías emergentes: Un desafío para la condición humana en el mundo actual****Management from the ontological and emerging theories: A challenge for human condition in the current world****Jorge Roberto Cermeño Romero**<https://orcid.org/0000-0001-8802-141X>

Instituto Universitario Pedagógico Monseñor Arias Blanco.

Maracay, Venezuela

[inv.jrc3lig@gmail.com](mailto:inv.jrc3lig@gmail.com)**Resumen**

Un criterio relevante de la gerencia en avance, desde una perspectiva social, parte de esta óptica y su influencia en la condición humana, entendiendo 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 transpolarla 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; de allí que este artículo tiene como propósito gestar una perspectiva ontológica organizacional pertinente a las exigencias del siglo XXI.

**Palabras clave:** gerencia, ontología, condición humana, teorías emergentes.

**Abstract**

A relevant criterion of advancing management, from a social perspective, starts from this perspective and its influence on the human condition, understanding in this sense that it must begin by establishing among its functions, organizing, planning and supervising the processes in the measure of the interests of the attached institution; for this reason, how difficult it is to transpolate it to the thinking axis as part of human management, which is complex. However, this humanistic vision of management is the product of the transformation of companies in today's world, which is why a vision is required from complexity as an emerging theory towards a transdisciplinary fusion, for the understanding of the human and business productivity. In short, in an intelligent organization whose base is understanding and commitment, where the individual develops a sense of belonging, both will be more closely linked, since a high level of empathy has been generated; Hence, this article aims to develop an organizational ontological perspective relevant to the demands of the 21st century.

**Keywords:** management, ontology, human condition, emerging theories.

**Recibido:** 02/07/2020**Enviado a árbitros:** 02/07/2020**Aprobado:** 31/08/2020

## **Introducción**

La Gerencia puede ser vista desde diferentes perspectivas, pero no se puede olvidar de dónde son sus bases fundamentales; por eso, es propicio definirla como una disciplina nacida con un fin especial, principalmente creada para el mundo empresarial, desde la visión de Chiavenato (1993) y partiendo de un principio común, “es la encargada de organizar, planificar y supervisar los procesos en la empresa y cómo se comporta ésta de una manera particular” (p.129).

Por esta razón, es necesario considerar tanto en el ámbito escolar-administrativo como en el empresarial, la posibilidad de existencia de algunas similitudes al igual que diferencias en ambos espacios gerenciales, aunque pareciera ser contradictorio si vamos a los fines que cada una busca. Por ejemplo, vale recordar, en una empresa se compra o sule materia prima, si la calidad se ajusta a la exigencia de la empresa, esta será procesada; de lo contrario será rechazada. Contrariamente, tomarlo en cuenta de la misma manera en el ámbito educativo es impensable, pues aquí se habla del humano como un talento, y así es observado, no como un recurso, por lo que la condición humana forma parte relevante en esta disertación.

En coincidencia con el anterior planteamiento, la cotidianidad del devenir humano a través del cual nos proyectamos en el ámbito gerencial, se visualiza de una particular forma en cuanto a procesos y productos, y en consecuencia el individuo está en un constante intercambio social, cultural y biológico; y a la gerencia como parte del quehacer humano, la veremos insertada dentro de esa condición humana, y de las vivencias propias.

En el mismo orden de ideas, queda de manifiesto lo importante de invertir en lo social, en el hombre como eje fundamental de las transformaciones humanas, como lo expresa Arendt (2016) al decir, “la moderna inversión comparte con la jerarquía tradicional el supuesto de que la

misma preocupación fundamental humana ha de prevalecer en todas las actividades del hombre” (pp.29-30). Considerando lo social como hecho de preocupación latente en el hombre, por tanto, no intenta de modo alguno establecer concepto propio de humanidad, sino va a la interpretación de su vida activa, por consiguiente el manejarse desde su interacción social será lo trascendental al hacer inversión en tal sentido.

Por tal motivo, desde esa complejidad analítica, surge como alternativa la perspectiva humanista de la gerencia educativa, la cual es producto de una transformación de lo propuesto en la posición empresarial, abarca tanto lo esencial de la empresa como lo productivo del hombre, en ella se cubre el aspecto de lo no tangible de la administración educativa, en su esencia, partiendo del individuo, del ser, lo que pudiéramos considerar como gerencia educativa.

En concordancia con lo anterior, para ahondar en el sentido complejo de la gerencia educativa, es necesario abordar un enfoque transdisciplinar planteado como guía en la corriente del pensamiento de Morín (1999) quien en el discurso, deja ver una direccionalidad en su sentir desde la premisa de la multidimensionalidad de las unidades complejas, como lo son el ser humano o la sociedad; pues “el ser humano es a la vez biológico, psíquico, social, afectivo, racional; y la sociedad comparte dimensiones históricas, económicas, sociológicas, religiosas; de allí, tras el conocimiento es pertinente reconocer esta multiplicidad de dimensiones e insertar sus informaciones”. (p.656). En consecuencia, es dentro de los saberes sociales donde la educación promoverá una inteligencia general apta, en una sociedad diversa al referirse a lo complejo, al contexto en una concepción global.

Desde el punto de vista anterior, se vislumbra la necesidad de entender la gerencia como parte de una compleja gama de decisiones; González (2009) explica, se debe recordar la cultura de las organizaciones y la complejidad de la acción gerencial, como un compendio de

pensamientos, el cual “permite conexiones con las partes, de lo global a lo local, un pensamiento multidimensional relacionando el todo con las partes y las partes con el todo, es decir, un pensar fundamental” (p.167). lo que lleva a una visión del gerente en un nuevo tiempo.

En esta visión de la gerencia, el pensamiento de Morín (1999) destaca lo siguiente: “La organización de los conocimientos, que se realiza en función de principios y reglas..., implica operaciones de unión (conjunción, inclusión, implicación) y de separación (diferenciación, oposición, selección, exclusión).” (p.26). En ella se puede comprender el desarrollo gerencial como parte de la naturaleza humana multidimensional y dialéctica, así pues, las organizaciones como el universo, son una mezcla de caos y orden.

### **La gerencia desde lo ontológico**

El siguiente aspecto 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.

En el mismo orden de ideas, nace la gerencia educativa como una forma de las organizaciones gerenciales en la actualidad, y en la particularidad de un contexto exclusivo de lo educativo, siendo una vertiente que surge desde las organizaciones empresariales, pero con características particulares propias, cónsonas con la pertinencia educativa; este sistema orgánico, viviente y controversial, inmerso en la educación, se podría inclusive decir, trae ideas de la estructura empresarial, pero es desde la educación donde podríamos llevar mejoras a lo empresarial, enfocados en la condición humana.

La propuesta del soporte ontológico de la gerencia, va tanto a la educación como a cualquier organización, desde la perspectiva teleológica, aun cuando existan otros planteamientos donde de igual forma, el ser se toma como principio, razón por la cual es del interés investigativo hacer énfasis en ella, partiendo de la connotación fundamental de la gerencia y de la condición humana, podríamos entonces determinar que el individuo no puede ser observado, ni dirigido desde una perspectiva donde el ser no sea visto como la esencia del saber y a su vez como el principio del hacer.

Continuando con lo anteriormente expuesto, es importante enfocar el análisis de la condición humana en la gerencia, a partir de la idea de Heidegger (1958) quien plantea “la manifestación moderna se acredita en que el quehacer humano es concebido y realizado como cultura”(p.17), donde introduce otra visión de las ciencias estableciendo su introducción al mundo moderno y se produce la revisión de los conceptos fundamentales del hombre como ser social, lo que permite se puedan generar nuevos constructos partiendo de los creados o no, por eso lo asocia con cultura propia del hombre.

Desde esta premisa, surge el cómo los individuos evolucionan sus saberes, con la finalidad de fomentarlos en las organizaciones, dando relevancia a aspectos como la efectividad personal traducida como la capacidad del individuo a desarrollar relaciones efectivas en su intercambio social con otros, así como entender los puntos de vista de otros, en beneficio del progreso de la organización creando sinergia entre los miembros, logrando de esa manera los resultados previstos, de forma coherente, con la consecución del fin para el cual fue colocado en determinado espacio.

Otros aspectos a considerar al exponer la temática de la gerencia desde la condición humana, es el mantener a todos los que realizan esa labor en el entendido de llevar implícito un

aprendizaje constante, y ha de ser visto como la capacidad auto formativa de los individuos que se desarrollan dentro de la organización; al incrementar su saber por experiencia propia y a su vez la del equipo que gerencia, de esta manera podrá precisar y perseguir las oportunidades de crecimiento, propias y grupales, a través de la retroalimentación de las informaciones adquiridas modificando positivamente, hábitos y conductas poco adecuadas para el logro de los objetivos, generando transformaciones favorables en las personas y la organización; aunado a la responsabilidad, como eje transversal en la evolución de la organización y la más determinante, aceptar la propia responsabilidad produciendo los resultados que como gerente se ha propuesto.

Definitivamente, por eso el individuo al desplegar la labor gerencial, las acciones de aprendizaje continuo y la de responsabilidad, tiene que comprender todo en cuanto a la aplicabilidad gerencial; cualquier profesión humanista, especialmente la docente, debe sustentar su Gerencia ontológicamente, lo cual viene determinado no solo por la necesidad organizacional sino la del Ser como parte del sistema y no como consecuencia del orden institucional; en tal sentido, aunque el mundo sigue en una historia viva, el ser está inmerso en esa historia, es el humano con su capacidad de elegir, quien dará el carácter secuencial y característico a la historia, según sus necesidades y las de la organización, sin determinar una brecha o deterioro de la otra.

Por esta razón, la dirección de las instituciones educativas o gerencias educativas, es parte relevante dentro de estas y su entorno; las mismas se regulan por un complejo de criterios, pensamientos y acciones, inmersos en sus propias características; al respecto, Cortina (2000) conceptualiza profesión “como una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable dentro de la supervivencia como sociedad humana, para lo cual se precisa el concurso de una comunidad de profesionales

docentes”(p.11), entendiendo entonces a la gerencia educativa como parte de la profesión docente, desarrollándose bajo el mismo principio.

Continuando con la perspectiva de la Gerencia Educativa, la misma se dirige dentro del estricto ámbito de lo participativo, busca la inclusión de todos los actores involucrados en la dinámica organizacional educativa, en su elaboración, formulación y desarrollo; en estas organizaciones las visiones unipersonales quedan sin efecto, y las mismas van a la consecución del beneficio común, de allí que los procedimientos a ejecutar por cada gerencia serán cónsonos con la realidad social de cada organización.

Con referencia a lo anterior, esto será válido en instituciones privadas donde los propietarios tienen una filosofía propia para su institución, de acuerdo a la función para la cual se han creado estas organizaciones; así mismo, deben acatar su concepción igual al resto de los organismos formados con el mismo fin, aunque el procedimiento se remita a hacer una posterior validación entre los miembros de la organización, lo que implica el acompañamiento de todos ellos, los cuales deben integrarse a la construcción de la visión en términos declarativos así como en expresiones concretas y referentes válidos donde los individuos propicien los cambios en sus estructuras, tal como es presentado en una frase célebre de Senge (2005) “las personas no nos resistimos al cambio, nos resistimos a ser cambiados”(p.198).

### **Teorías emergentes y gerencia**

Como se ha dicho, el reto de una Gerencia moderna, debería estar fundado en nuevos valores, visión, perspectivas, formas de comunicación, tipologías de decisiones, fortalecimiento del trabajo en equipo, en definitiva adquirir permanentemente nuevos conocimientos que posibiliten actuar; la tarea cotidiana de aprender y enseñar no puede eludir la exigencia de pensar el conocimiento científico y los productos tecnológicos a la luz de sus conquistas, pero también a la

sombra de la crisis social, las incertidumbres, los temores por los avances científicos, tecnológicos y lo que estos suscitan en la economía además de la emergencia de nuevos aprendizajes necesarios en los espacios sometidos a constante indecisión (Álvares, 2017, párrafo 52); es decir, hay que tomar en consideración al ser humano por lo que piensa, siente, opina, y además toma decisiones donde se sentirá copartícipe de todas y cada una de las actividades en la cual se le involucre.

Es importante destacar en el ámbito gerencial, que tradicionalmente se ha sobrevalorado la importancia de los aspectos en extremo racionales del individuo, todo en un afán por medir el conocimiento humano. Sin embargo, las emociones, contrariedades, entre otras características propias del humano han generado una inteligencia que se ve desbordada y los esfuerzos por entender y la capacidad de análisis racional de cada sujeto no parecen tener mayor utilidad.

Es por ello que al abordar la gerencia desde diferentes dimensiones, se hace necesario profundizar la investigación acerca de estos tópicos, tal como lo hecho por Castellano, Payares, Mac-Quhae, López, Renaud, Suárez, Marcano, Campos, y Fernández, en el Centro de Estudio del Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela. (CENDES, 2017) en el foro complejidad, acción y desarrollo, donde se “plantea un principio y guía en el accionar de la gerencia desde la investigación, observando la trascendencia de hacer su abordaje partiendo de una investigación interdisciplinaria”. (p.106)

En el mismo orden de ideas, en este tipo de investigación, los grupos se forman en la experiencia, con actitudes de inclusión y prácticas de diálogo generando como resultado una integración sistémica. De allí, surge la investigación multidisciplinaria; en la cual un grupo de investigadores de diferentes disciplinas trabajan en un proyecto común, donde el grado de integración conceptual y metodológica depende en gran medida del líder del proyecto, quien es el impulsor de cómo debe ser tratada la gerencia en las diferentes dimensiones o ámbitos de



trabajo, esta visión refiere tanto lo educativo como lo empresarial. Indiscutiblemente, el enfoque de la investigación transdisciplinaria, comienza a ocupar espacios en la visión de la gerencia moderna, con la perspectiva de una teoría emergente por el hacer visionario implícito en ella, da sustento a la transformación del gerente esperado, generando una forma de pensar, conceptualizar e interpretar al ser humano y al mundo; en una totalidad integral y sistémica, estableciendo los criterios de selección para las nuevas dimensiones del quehacer gerencial.

En la visión compartida desarrollada en el artículo, es importante incorporar los aspectos tecnológicos y científicos, como elementos de estas teorías emergentes a finales del siglo XX y ya en pleno siglo XXI, así las organizaciones comienzan a cambiar sus políticas, y se ubican en la búsqueda del aprendizaje por transferencia de conocimientos, permitiendo mejorar en cuanto a sus políticas y crecer de forma individual y colectiva, partiendo desde lo social hasta lo tecnológico, generando dentro de sus planes, propuestas dirigidas a la formación de proyectos de investigación enmarcados en la tecnología y la innovación.

En consecuencia, pueden surgir propuestas que se puedan financiar dentro de su propio crecimiento, a través de planes dirigidos a tal fin, lo cual estandariza los parámetros a seguir en los proyectos, tanto nacionales como internacionales, permitiéndoles ser competitivos en cuanto al logro de sus metas, concepto asumido por las organizaciones en la actualidad y de la cual no escapan las educativas.

Esta perspectiva conceptual proporciona un nuevo enfoque de las organizaciones, las cuales estaban vislumbradas solo desde la posición económica, pero ahora gracias a estas nuevas tendencias investigativas tienen más sentido social, sin perder de vista lo económico pues se piensa tanto en lo económico como en el ser humano, haciendo mucho énfasis en el último como principal talento a conservar.

La óptica pedagógica de la elaboración de este tipo de ideas, dio la apertura a establecer estándares no solo de calidad sino también de forma, propiciando así una estructuración que va desde cuatro fases a conocer: el inicio (proyección o idea), planificación, ejecución y el cierre. Pero de igual manera, siempre debemos considerar una fase de seguimiento y control, recordando a estos como los principios básicos de la gerencia y ya en el ámbito educativo según el nivel y modalidad de estudio, también se presentan y se aplican aunque con las dificultades propias de cada organización.

En concordancia con lo antes expuesto, la perspectiva gerencial enfocada desde una dimensión humana, requiere además tomar en consideración algunos aspectos claves permitiendo el desarrollo de las organizaciones, esos aspectos son, en primer lugar, el análisis de viabilidad, permitiendo desde el inicio llegar a conocer el alcance de los objetivos propuestos, y sus riesgos, pro y contras a evaluar, los costos permitirían evaluar los requerimientos tanto materiales como humanos, así como la obtención del éxito y los plazos para la ubicación temporo-espacial que se espera. Del mismo modo, está luego la programación, la cual consiste en planificar en conjunto con todo lo anterior las tareas necesarias y los recursos que estas supondrán, como gestionar el personal, materiales, y tiempo a emplear en el desarrollo de lo propuesto.

Tomando en consideración cada aspecto ya tratado, se profundizará más en el conocimiento de la visión gerencial; pues se torna útil en los diferentes momentos en los cuales se ha creado un acoplamiento histórico, vincular cada acto con lo fundamentado en la ontogenia, donde cada individualidad entienda su importancia, estableciendo el rol de liderazgo desde el principio de su génesis como ser social hasta su interrelación con los sistemas o grupos sociales; en este sentido, la construcción de normas sociales evita las incertidumbres y derrumba los

supuestos en el actuar, así mismo la gerencia desde lo social otorga un lugar ético a los individuos; de manera que al reconocer al otro desde una perspectiva de igualdad, respeto y dignidad, se consolide su permanencia tanto en las organizaciones como en la vida misma.

Con base en lo expuesto y desde la visión gerencial, es relevante lo planteado por Gardner (2001) en su Teoría de inteligencias múltiples, destacando para esta disertación, “la inteligencia interpersonal, que facilita comprender a los demás, y la intrapersonal, permitiendo configurar una imagen fiel y verdadera de sí mismo” (p.228); estas deben ser por excelencia las inteligencias en las cuales debe estar formado el individuo designado a cumplir las funciones gerenciales en una institución, sin obviar las demás, consolidándose como un individuo integral. Todo ello en relación a las características del manejo de la gerencia en cualquier organización, basadas en competencias como el conocimiento de las propias emociones, capacidad de controlar estas últimas, capacidad de motivarse uno mismo, reconocimiento de las emociones ajenas y control de las relaciones.

Dándole continuidad al tema, y vinculando todo con las teorías emergentes, surge el análisis ontológico ofreciendo una gerencia con visión emergente postmodernista desde la complejidad, tal como se expone aludiendo a los cambios sociales, científicos, económicos y tecnológicos, permitiendo avanzar hacia una nueva gestión de la gerencia en una diversidad que facilita conocer las potencialidades de los seres humanos intervinientes en ella. (Guzmán, 2014, párrafo 11).

Debido a esto, el principio del pensamiento complejo surge como alternativa dentro de la gestión gerencial siendo visualizada desde la Teoría de la complejidad, entendiendo como esta desde sus inicios, ha transitado por otras teorías reforzando esa posición de análisis, entre ellas la Teoría de Sistemas, en la cual la gerencia ha encontrado apoyo en cuanto a lo organizativo,

permitiendo dar lugar a nuevos enfoques; y cuya implementación modifica la verticalidad que hasta el momento era el principio trabajado en todas las organizaciones, estableciendo estructuras gerenciales basadas en principios como el dejar ser, lo autocrático, demócrata, entre los más comunes, los cuales fueron modificados paulatinamente al estructurar una nueva gestión del conocimiento, cónsona con las nuevas realidades sociales.

Hechas las consideraciones anteriores acerca de esta visión de la gerencia, esto se sustenta en Morín (1984) “la estructura es un concepto atrofiado, que remite más a la idea de orden (reglas de invariancia) que a la de organización”. (p.205). Se plantea entonces la necesidad de un cambio en dichas estructuras pasadas, asociando esto a la necesidad gerencial de cambios hacia lo humano. Desde esa perspectiva y continuando con el mismo orden de ideas, es relevante el Pensamiento Complejo el cual refleja que las ciencias exactas no tienen, desde la visión de Morín, y no representan, en comparación con las ciencias sociales, ninguna superioridad intelectual, cuestionamiento fascinante surgido de la consideración del principio que reza: nadie es dueño de la verdad absoluta y toda verdad puede en su momento ser refutable, modificable o bien solo comprensible.

Resulta oportuno, profundizar en el hecho de la situación planteada con las ciencias exactas, no sólo con respecto a la visión de los demás científicos, sino también según el resto de los ciudadanos, una afirmación muy común de la comunidad no científica es la desestimación de las ciencias sociales. Y por lo demás, podemos verificar esta proposición remitiéndonos a las declaraciones políticas, filosóficas, sociales de algunos premios Nobel y otros físicos eminentes.

Todo el esquema anteriormente presentado, permite mostrar los beneficios generados por los cambios de perspectivas, necesarios en estas nuevas dimensiones del saber partiendo del ser, lo cual permite la nueva gerencia, y que esta vaya más allá de la simple formalización, de la

rigidez en las reglas y procedimientos inflexibles, es entender al humano desde su institucionalidad más simple, su hogar, proyectándose al otro espacio donde convive el resto de sus horas activas, sin mal interpretar el hecho científico en cuanto a su desarrollo organizacional con visiones distintas a la social.

En tal sentido y apoyándonos en el deber ser de las organizaciones, las mismas deben ser de una modalidad transformadora, emergente, inteligente, cuyo nivel base es la comprensión y el compromiso, pues en toda organización donde el individuo adquiere sentido de pertenencia, este desarrollará un alto nivel de empatía con la empresa y a su vez la misma obtendría mejoras en sus procesos, lo que repercutiría en beneficios para la organización y de forma recíproca un alto nivel de compromiso con el empleado.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, toda organización para poder lograr sus propósitos, debe utilizar el verdadero diálogo como una forma de aprendizaje organizacional, pasando por la comprensión de las perspectivas del grupo y necesariamente no implica acuerdo entre las partes, esto permite descubrir las percepciones no alcanzadas de manera individual, y poder llegar así a un pensamiento sistémico como lo plantea Senge (2005), es necesario comprender cómo funciona el mundo que nos rodea, y la realidad de cómo funciona en base a sistemas globales; una organización que aprende, es capaz de crear, adquirir y transferir conocimientos, modificando su conducta en respuesta a nuevos conocimientos y percepciones.(p.179).

De acuerdo al planteamiento anterior, queda determinado uno de los manifiestos más actuales de la gerencia de hoy día, el aprender dentro de la organización, estableciendo a su vez, la consecución de un aprendizaje más allá de los libros, no por restarle importancia a estos, sino por la relevancia del conocimiento de las acciones humanas, por esa razón deviene la falsa creencia de lo

innecesario del estudio, pues el dominio de los aspectos de la gerencia se conocerían haciendo; de allí la importancia de estudiar con detenimiento cada propuesta, pues no hay praxis sin teoría y viceversa, en tal sentido las instituciones deben preparar a sus miembros y prepararse para esperar de ellos todo lo productivo generado por su aprendizaje intraorganizacional logrando así el éxito.

En continuidad con las teorías emergentes, fuente productiva de las organizaciones inteligentes, es necesario abordar nuevamente una de las teorías constituidas como marco emergente y pilar de la transversalidad humanista, la Teoría de la complejidad planteada por Morín (1999), quien sobre la premisa de transdisciplinariedad la plantea como, “esquemas cognitivos que puedan atravesar las disciplinas a veces con una virulencia que las pone en trance” (p.127), para así tratar de propiciar el surgimiento de elementos dentro de la gerencia, los cuales permiten que su estudio no pueda ser visualizado aisladamente.

Entonces desde esta visión cósmica, no es posible estudiar a la Gerencia como fenómeno aislado, sin tomar en cuenta la experiencia, la vivencia de los seres que conforman la organización; es igualmente necesaria, la preparación académica de los mismos, la cual juega un papel importantísimo, entendiendo que el gerente debe estar en una formación continua en lo social y lo académico, y ambas deben ser manejadas en cualquier ámbito. Por tal motivo se establece un punto claro de convergencia entre gerencia, complejidad y fenomenología, a partir de la presencia del sujeto en todo accionar social de la humanidad.

Después de las consideraciones anteriores, es útil dentro de la temática, determinar la importancia del análisis del sujeto en su interacción social, criterio que determinaremos como el ser, y al hablar del ser desde ese punto de vista, estamos en un planteamiento desde lo ontológico, la gerencia vista así tendrá esa relevancia social en el hombre nuevo preparado en

esta nueva era del saber, y a su vez alimentar las perspectivas de un entendimiento común dado por el manejo de conflictos, utilización de enfoques holísticos con temas propios del área social, y de herramientas provenientes de teorías transdisciplinarias, las cuales acercan lo vertical de la gerencia a lo horizontal de las relaciones humanas, sin perder el sentido de respeto al rol desempeñado en la institución.

Por las razones antes expuestas, es determinante dentro de los aspectos más importantes o relevantes en la nueva sociedad, el requerimiento de la formación continua y obligatoria de todos los líderes y estos tienen la responsabilidad de llevar adelante una organización, por medio de programas que fortalezcan las competencias académicas desde la transversalidad, con técnicas, dialógicas, motrices o cognitivas; aportando un liderazgo transformacional basado en estudios dirigidos a la sostenibilidad y competencias gerenciales que se distinga por la innovación con una visión hacia la sustentabilidad de la organización y sociedad en general.

En concordancia con lo anterior, la gerencia en todas sus dimensiones requiere un proceso estructurado en el ámbito social y económico, reformulando la visión actual de las profesiones sociales para ser cambiadas y adaptándose a los nuevos contextos, vistos desde otro enfoque como fue planteado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO 2003) “Las sociedades del conocimiento son sociedades en redes que propician necesariamente una mejor toma de conciencia de los problemas mundiales”(p.20). Cuyo propósito es analizar, criticar y replantear las políticas de desarrollo económico, globalizador, reconociendo el avance social.

Siendo esta la premisa más reveladora por parte de dicha institución, cómo la sociedad del conocimiento está dando paso a lo social y el deber de mejorar los aspectos ambientales; de igual manera el informe plantea el alto costo medioambiental presentado en el mundo por inadecuadas

decisiones tomadas por personas, quienes ocupando cargos gerenciales no enmarcaban sus consideraciones en lo social, pues no se les preparó para ese fin, de ahí lo importante de gerenciar permitiendo desarrollar nuevos enfoques, corrigiendo por supuesto las debilidades inherentes a los tópicos sociales, educativos y medioambientales.

En este contexto, cabe destacar que la organización antes mencionada utilizó por primera vez el término desarrollo sostenible (o desarrollo sustentable) debido al franco deterioro del ambiente por causas propias de acciones del hombre y la acelerada manera en la que este por informaciones erradas, dio mal uso a los beneficios económicos que el ambiente producía, basado en la creencia de lo renovable de los recursos naturales.

Es pertinente definir desarrollo sostenible como aquel que satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones; además, la decisión de la (UNESCO, 1987) en función de “cambiar cualitativamente el crecimiento, donde no basta con crecer es necesario hacerlo y que ello contribuya a una distribución equitativa de los ingresos.”(p.100). Esto aporta herramientas sólidas para la toma de decisiones gerenciales desde un enfoque económico tomando en consideración lo ambiental, así como la investigación del entorno, de los diferentes actores, y así las decisiones gerenciales estén en consonancia social.

Prosiguiendo con las ideas propuestas, en cuanto a las habilidades a desarrollar por quienes ejercen la gerencia, el elemento más difícil de incorporar al obtener nivel de jerarquía en la organización, es precisamente la capacidad de relacionarse con los demás, exigiendo cambios paradigmáticos arraigados y una gran capacidad personal; por eso es necesario en el gerente, su apertura a mejorar sus destrezas de gestión, tomando en cuenta la prioridad de transformar y actualizar todas las habilidades de integración, enfatizando las de orden humanista, permitiéndose oportunidades de actualización, la cual no es opcional y espontánea, sino



trascendental para quien desea triunfar en este nivel, obteniendo la suficiente categorización, posicionándolo en un mundo cada vez más demandante tanto en lo económico como en lo social, encontrándonos en un momento histórico llamado planetario y transdisciplinario.

Es entonces bajo esa nueva visión paradigmática, donde el gerente, hoy y siempre, debe conocer todos los conceptos vigentes en el mundo administrativo, desarrollando la comprensión para emprender una proyección adecuada y adaptada a su realidad dentro del crecimiento de la organización; para lo cual además, debe ser un líder con posibilidad de guiar, acompañar y orientar al personal a su cargo, tener conocimiento de manejo de personal, de informática, política, sociología, ambiente, ecología, entre otros; con visión futurista, ser creativo e innovador y una enorme calidad humana. Por esta razón, no es fácil ocupar y mantener ese rol, pero necesariamente quien lo ocupa, siempre debe estar en la búsqueda de esos objetivos para su beneficio y el de la organización.

En este sentido, enfocados en esa necesidad de adquisición de conocimientos por parte del gerente, además de las herramientas tecnológicas exigidas en la ejecución de su labor, es pertinente traer a colación lo planteado por (UNESCO, 2003), cuando advierte

... la existencia de una diferencia entre los conceptos sociedad de la información y sociedad del conocimiento. Esta diferenciación de conceptos va a permitir darle el cambio requerido por la gerencia nueva con un sentido más ontológico en esa búsqueda del ser, y explica que la primera se basa específicamente en los procesos tecnológicos, en cambio la segunda, comprende dimensiones sociales y políticas mucho más amplias (p.17).

En consideración a lo expuesto, en referencia a la sociedad del conocimiento y la de la información, se pudiera decir que ambas son vinculantes pues ellas se interrelacionan; esta

última se centra en los procesos tecnológicos y da a la sociedad el aporte necesario para el avance en materia de acercamiento del saber a distancia, al igual que lo novedoso y transformador; por otra parte la primera aporta lo humanista; es decir, la aplicabilidad, el encuentro con el ser, hacer y convivir, rompiendo los fríos esquemas no humanizadores de los circuitos y programas. En fin, la sociedad de la información nos ha acercado a la visión del futuro, pero nos ha alejado del intercambio social al estar sumergidos en los aspectos tecnológicos, reflexiones a considerar en la gerencia actual.

Así mismo, se ha dado paso a otra sociedad emergente, la Sociedad de Redes, la cual se ha constituido en soporte necesario para la fusión de las anteriores, guardando así una estrecha relación con la sociedad de la información, pues “Esa constante interacción y lucha en torno a quien controla información y cómo se permite o no y para quién y de qué manera la comunicación, esa es la clave del poder” (Castell, 2019, párrafo 1).

En consecuencia, es innegable la relevancia del significado e influencia de estas sociedades, tanto positiva como negativa y dentro de esta perspectiva mundial urge humanizar aún más la gerencia, fortaleciendo los saberes sociales en el ámbito gerencial y organizacional, despertando al individuo desde la naturaleza del ser en cuanto ser, determinando categorías fundamentales de la existencia y la realidad, y su interrelación, sin olvidar el mundo vertiginoso en que vivimos.

## **Conclusión**

En definitiva, dentro de las habilidades a desarrollar por el ser humano, está su capacidad para relacionarse con los demás, favoreciendo la vinculación social propia de los seres racionales; además, todo gerente dentro de sus habilidades debe poseer estrategias actuales que le permitan mejorar todo aquello que pueda impactar en sus resultados, con el fin de lograr la

participación del personal a su cargo y que a su vez se sumen a su causa común. Estos resultados llevan implícitas las posibilidades del trabajo colaborativo, no tan solo uniéndose a un equipo, sino logrando cohesión, y sinérgicamente alcanzar los objetivos propuestos en equipo contribuyendo a los logros institucionales.

El avance tecnológico presente en la actualidad ha de servir para unir y no para alejar al hombre de la necesidad de investigar, para el cultivo del saber y en cómo mantener vivas las relaciones humanas, aprovechando lo tecnológico, con un sistema de valores enmarcado en el ser; donde lo imperfecto del hombre haga perfecta la sociedad, y que solo a través de ideas que permitan gerenciar desde lo humano, se conciban centros laborales donde exista menos ausentismo y más trabajo en equipo, ya que los individuos realizarían lo que les agrada y además recibirían una remuneración por ello, estos elementos hacen relevante la gerencia desde lo humano.

Atendiendo a estas consideraciones, las nuevas organizaciones han de preferir un gerente humanista, con conocimientos administrativos sólidos, capaz de ir renovándose acorde a las exigencias de la organización, adaptándose a la realidad competitiva del mercado, pero además, poseedor de una alta sensibilidad humana, cubriendo aspectos como lo comprensivo, comunicativo, tolerante, respetuoso de los derechos del otro, líder, con estrategias necesarias para la resolución de conflictos y conciliador.

En definitiva, el llamado va enfocado a quienes tienen la valiosa responsabilidad de dirigir, reconociendo que el saber es necesario, sin lugar a dudas, pero lograr las metas y alcanzar los objetivos, lleva el aditivo de una inteligencia emocional, para llegar a construir una organización inteligente capaz de sembrar la esperanza de éxito en los individuos y grupos que la conforman.

---

**Referencias**

- Álvares, M. (2017). *El conocimiento del conocimiento, obra de Edgar Morín y la problemática de la educación en México*.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502016000200006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502016000200006)
- Arendt, H. (2016). *La condición humana*. Paidós.
- Castellano, H., Payares, L., Mac-Quhae, R., López, J., Renaud, C., Suárez, M., Marcano, Campos, T., y Fernández, A. (2017). *Complejidad, acción y desarrollo*. Centro de Estudios del Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela.
- Castell, M. (2019). *Ya estamos en una sociedad red*.  
<https://fundaciongabo.org/es/blog/convivencias-en-red/ya-estamos-en-una-sociedad-red-manuel-castells>
- Cortina, A. (2000). *El sentido de las profesiones*. Verbo Divino.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración y recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente*. Fondo de cultura económica.
- González, A. (2009). *La complejidad organizacional de la nueva gerencia*.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n35/art9.pdf>
- Guzmán, D. (2014). *El pensamiento complejo en la gerencia*.  
<https://aduanasdigital.gob.do/2014/09/10/el-pensamiento-complejo-en-la-gerencia/>
- Heidegger M. (1927). *Ser y tiempo*. <http://www.philosophia.cl>.
- Heidegger, M. (1958). *La época de la imagen del mundo*.  
<https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/63659/1/207850.pdf&origen=BDigital>
- Morín, E. (1999). *La Cabeza Bien Puesta: Repensar la reforma, reformar el pensamiento*.

Ediciones Nueva Visión.

Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Morín, E. (1984). *La ciencia con conciencia*. Anthropos.

Senge, P. (2005). *La quinta disciplina*. Granica.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2003). *Hacia las sociedades del conocimiento. Una entrevista con Abdul Waheed Khan*.  
<http://portal.unesco.org/ci/en/ev.p>

***Jorge Roberto Cermeño Romero:***

---

*Profesor en Educación Técnica. Instituto Universitario Pedagógico “Monseñor Arias Blanco”. (1992). Especialista en Gerencia Educacional. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2001). Postgrado en Escuela y Folklore. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. (1994). Cuba. Programa de Perfeccionamiento Académico (UPEL 2017). Doctorante en Ciencias de la Educación. (UPEL, 2020). Profesor Instructor Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas. (2019). Profesor Instructor Universidad de las Ciencias de la Salud. (2020). Investigador A-3.*