



Julio-Diciembre 2026

Recibido: 25-10-2025

Aceptado: 15-01-2026

Replanteamiento epistemológico de la lógica, metodología y filosofía de las ciencias administrativas y gerenciales desde el personalismo dialógico

Autor: Alberto Cadevilla Soto³

Correo electrónico: albertocadevillasoto@gmail.com,
cadevilla@unellez.edu.ve

Adscripción: Programa de Ciencias Sociales y Económicas (PCSE) del Vicerrectorado de Producción Agrícola (VPA) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), Portuguesa, Venezuela.

Resumen: El propósito del artículo fue analizar la lógica y la metodología desde el personalismo dialógico para fijar su rigurosidad y valor epistémico en la administración y la gerencia en la sociedad compleja contemporánea, dando cuenta de su potencial para superar el reduccionismo e instrumentalismo en la gestión. El basamento teórico nace de teóricos del personalismo dialógico que sitúan en el centro del conocimiento y la acción a la persona con su dignidad, autonomía, trascendencia y relacionalidad. La metodología fue explicativa hermenéutica, su fundamentación filosófica nace del análisis de contenido, permitiendo la construcción del basamento ético y ontológico de la perspectiva personalista dialógica. Su adopción en la administración y le gerencia conlleva un logos fundante para la mejora de la sociedad a través de la realización de la persona individual y

³ Profesor Agregado – Investigador. Dr. en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo (UC). Investigador Asociado del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la UC. ID ORCID orcid.org/0000-0002-5008-8245

social. Enriquece la epistemología al incorporar la intersubjetividad consciente y ética como criterio de verdad en la gerencia.

Palabras clave: políticas gerenciales, competitividad, responsabilidad social empresarial.

Epistemological reconsideration of the logic, methodology and philosophy of administrative and managerial sciences from the perspective of dialogical personalism

Abstract: The purpose of this article was to analyze the logic and methodology of dialogical personalism in order to establish its rigor and epistemic value in administration and management within contemporary complex society, demonstrating its potential to overcome reductionism and instrumentalism in management. The theoretical foundation stems from theorists of dialogical personalism who place the person, with their dignity, autonomy, transcendence, and relationality, at the center of knowledge and action. The methodology employed was explanatory and hermeneutical, its philosophical grounding derived from content analysis, enabling the construction of the ethical and ontological foundation of the dialogical personalist perspective. Its adoption in administration and management provides a foundational logo for the improvement of society through the fulfillment of the individual and social person. It enriches epistemology by incorporating conscious and ethical intersubjectivity as a criterion of truth in management.

Keywords: management policies, competitiveness, corporate social responsibility.

Introducción

A fines del pasado siglo, XX, y principio del siglo XXI en las ciencias administrativas y gerenciales se ha generado una crisis paradigmática producto de la incapacidad de las perspectivas positivistas y mecanicistas –escuela de la administración científica, escuela estructuralista burocrática, entre otras escuelas– de comprender, interpretar y explicar la complejidad creciente de los fenómenos sociales en general y de los organizacionales en particular. A ello se le debe agregar contextos complejos, disruptivos, inciertos, riesgosos y diversos cultural y socialmente –*Weltanschauung* variadas–; esto

lleva a nuevas formas epistemológicas de abordar la gerencia enfatizando lo humano, lo ético y lo relacional. El artículo da cuenta de la perspectiva dialógica como paradigma lógico, metodológico y filosófico capaz de aportar solidez epistemológica y teórica a las ciencias administrativas y gerenciales, teniendo como punto de partida la filosofía personalista, brindando solidez fundante a las ciencias administrativas y gerenciales.

Con el personalismo dialógico la dicotomía clásica sujeto-objeto es sobrepasada, Todorov (2013, p. 14) recalca la importancia de “superar la dicotomía esterilizadora entre la forma y el contenido para inaugurar el análisis formal de las ideologías”. Es entender que las palabras, sus significados y definiciones corresponden al contexto sociocultural, en tal sentido, se necesita comprender las palabras en la interacción con los otros, en el diálogo para una comprensión profunda del ser, de la acción humana, del hacer administrativo y de la praxis gerencial. Lleva a que el propósito del ensayo fue analizar la lógica y la metodología desde el personalismo dialógico para fijar su rigurosidad y valor epistémico en la administración y la gerencia en la sociedad compleja contemporánea.

La metodología es de naturaleza explicativa hermenéutica, la fundamentación filosófica nace del análisis de contenido de autores del personalismo –Burgos (2012), Mounier (1972)–, dando cuenta de la autonomía, trascendencia, libertad, relacionalidad, elementos constitutivos de la persona; permitiendo la construcción del basamento ético y ontológico de la perspectiva dialógica. Además, la hermenéutica es útil para revelar el concepto de diálogo desde Buber (2013), Bohm (1997), Isaacs (2011), Bajtín (2003); Ferrater Mora (1975, p. 450) hace una genealogía de la conceptualización “diálogo es una ‘comunicación existencial’ entre Yo y Tú. El diálogo auténtico (...) establece una relación viva entre personas como personas. El diálogo falso (...) los hombres creen que se comunican (...) ‘diálogo técnico’ (...) comunicación de conocimiento objetivo”. Lo anterior permite el desarrollo de una analogía entre los principios del personalismo dialógico y los desafíos epistemológicos de las ciencias administrativas y gerenciales, el ir y venir del diálogo crea conocimiento compartido y colaborativo, operando como método para la construcción de conocimiento enfocado en el tratamiento de problemas de gestión en las organizaciones. Demostrándose el valor del paradigma del

personalismo dialógico para la investigación administrativa y la práctica gerencial.

Materiales y Métodos

La metódica hermenéutica de la acción y praxis dialógica

El plan metodológico que se ha seguido para el desarrollo de esta investigación procura y a su vez, asegura que la investigación apunte a la construcción de conocimiento compartido.

Naturaleza y enfoque de la investigación

La naturaleza de la investigación corresponde con la explicativa hermenéutica. La pretensión de este artículo es convertir en manifiestos los sentidos ocultos y latentes presentes en la interacción humana. Siendo soportado epistemológica y metodológicamente en el análisis de contenido de los autores que cimentan al personalismo y en particular al personalismo dialógico, a saber: Buber (2013), Bohm (1997), Isaacs (2011), Bajtín (2003); Ferrater (1975). Facilitando la analogía operativa entre principios filosóficos y desafíos de la gestión organizacional.

El instrumento primario es la palabra viva

Para Bajtín (2003, p. 96), los mensajes y el conocimiento se crean en la “palabra viva”. En ese sentido, la metodología hace uso del diálogo como el instrumento metodológico primario para el tratamiento, procesamiento y medicación de problemas de gestión, trabajando desde una lógica de creación conjunta y colaborativa.

Operacionalización o fases de la metodología dialógica

La metódica hermenéutica de la acción y praxis dialógica se desarrolla en cinco momentos esenciales para la intervención gerencial, se detallan a continuación:

1. Encuentro y reconocimiento.
2. Escucha activa.
3. Flujo de significados.
4. Acuerdo y acción.
5. Gestión de la complejidad (síntesis).

La ruptura epistémica y el giro personalista

El análisis de la literatura administrativa contemporánea hace visible y manifiesta un clivaje entre los modelos tradicionales y las demandas de la sociedad compleja. En este apartado se realiza una sistematiza del conocimiento actual sobre la crisis paradigmática y la emergencia del dialogismo como nueva perspectiva teórico-epistemológica de la administración y la gerencia.

Estertores de los modelos mecanicistas y positivistas

A fines del siglo precedente, XX, la literatura científico – académica demostró ser incapaz estructural, teórica y praxiológicamente de dar respuesta a la incertidumbre y los cambios que se manifestaban en la sociedad. En ese sentido, tanto la escuela de la administración científica como la escuela estructuralista no pudieron dar respuesta a entornos de alta incertidumbre, complejidad y diversidad cultural, donde las visiones de mundo o Weltanschauung, así como contextos son diversos, disruptivos. La crítica contemporánea explica que el enfoque positivista simplifica la organización a una máquina y al trabajador a un engranaje, dejando de lado la complejidad sistémica y la subjetividad humana.

Personalismo como fundamento ontológico

Frente al individualismo y al colectivismo, irrumpen el personalismo (Burgos, 2012; Mounier, 1972) como vía media que viene a rescatar, redimir el valor de la dignidad, la autonomía y la trascendencia del ser. En el ámbito gerencial, este estado del arte da cuenta de una transición donde las categorías: afectividad, solidaridad y libertad; estas categorías adquieren relevancia y significado en la acción organizacional.

Evolución del dialogismo en la gerencia

La investigación actual ha rescatado la distinción de entre el diálogo auténtico –relación Yo-Tú– y el diálogo técnico –transmisión de datos– (Ferrater Mora, 1975). Autores como Buber (2013) y Bohm (1997) crearon las bases para entender que la organización comunica información y también produce “una corriente de significado que fluye entre, dentro y a través de los implicados” (Bohm, 1997, p.30). El estado de la cuestión sugiere que el engagement –compromiso– organizacional es producto de una “comunicación existencial entre Yo

y Tú” y no solo de incentivos extrínsecos.

Fundamento ontológico y epistemológico del personalismo

El dialogismo como perspectiva teórica se inscribe en la filosofía personalista, surgida, ante el predominio de “dos corrientes profundamente antitéticas” (Burgos, 2012, p. 12). individualismo y colectivismo y el personalismo viene a mediar o balancear esos extremos que se tocan; su filosofía gira en torno a la dignidad de “la persona como verdaderamente existente y autónoma, como un ser consciente y libre que no puede deducirse de ningún principio hipostasiado, substancia o cosa.” (Ferrater Mora, 1975, p. 405) Para las ciencias administrativas y gerenciales conlleva la humanización de la acción organizacional, se traduce en la incorporación de la categoría personalidad, relacionada con afectividad, amor, actividad, solidaridad a juicio de (Mounier, 1972).

Acá es conveniente explicar la definición de persona de Mounier (1972, p. 21), “Salir de sí. (...) Comprender. (...) situarme en el punto de vista de otro. (...) Tomar sobre sí, asumir (...) la tarea de los otros. (...) Dar. (...) La generosidad disuelve la opacidad y anula la soledad del sujeto.” Conjugadas las diferentes definiciones y características de la persona se desarrolla una ontología dialógica relacional y, por ende, de compromiso, que incide en el desarrollo de una epistemología dialógica. Al respecto Todorov (2013, p. 47) señala que “toda comprensión es dialógica”, se entiende que para lograr el conocimiento – comprensión del significado para otros es vital el intercambio, la interacción propia y con otros para comunicar las ideas, dialogar y generar acuerdos compartidos. Las ciencias administrativas y gerenciales promueven un cambio en la manera de gestionar a las personas, las relaciones humanas, el diálogo, el conflicto, la negociación.

La lógica del diálogo: más allá de la discusión

En ese sentido, el personalismo dialógico, uno de sus grandes representantes es el austriaco Martin Buber (2013), para quien el diálogo se construye siguiendo el modo Yo-Tú, donde, parafraseando a López (2008), el encuentro, el intercambio, el diálogo es profundamente apreciado por la capacidad de crear, construir,

consensuar. Esencial en la administración y la gerencia porque incluye, construye, colabora, resuelve las diferencias, el diálogo genera consensos no la supresión de contrarios. Lo esbozado revela la naturaleza del dialogismo, la construcción compartida para la creación conjunta y colaborativa; por eso Bohm (1997, p. 30) lo llama juego de “«ganar-o-ganar» (a diferencia de lo que ocurre en la discusión, un juego del tipo «yo-gano-tú-pierdes»)”; resalta la participación, igualdad de condiciones Yo-Tú, no los otros, Ellos.

En las ciencias administrativas y gerenciales es esencial el desarrollo de diálogos auténticos, como fue indicado líneas arriba citando a Ferrater Mora (1975, p. 450), “establece una relación viva entre personas como personas”, construye y cimenta la confianza, clave para fundar la cultura organizacional y el establecer un liderazgo ético, donde todos (stakeholders internos y externos) ganan, importa compartir intereses, construir valores, compartir los aprendizajes de los errores para un mejoramiento continuo colaborativo. Empero, en las organizaciones también existe y debe existir el diálogo falso, sobre todo el de naturaleza técnica, cuando se transmiten órdenes, directivas, objetivos y metas organizacionales; aunque las tres últimas deben nacer de consensos participativos para lograr el engagement a fin de evitar la deslegitimación de los cuadros directivos, tácticos y operacionales, además de la ausencia de compromiso organizacional.

Demostrándose el valor metodológico de los diálogos, lo cual se precia en lo social y en lo organizacional, al ser “una corriente de significado que fluye entre, dentro y a través de los implicados” (Bohm, 1997, p. 30). Lo que Bohm identifica como aglutinante es engagement, identificación de los miembros de la organización con su cultura y prácticas. En ese plano, la metodología dialógica en las ciencias administrativas y gerenciales conlleva, generar, crear, fomentar, fortalecer espacios de comunicación que permitan el diálogo abierto, transparente, sincero, honesto, respetuoso, sin ambages e inclusivo, dando cabida a la multiplicidad de visiones, de criterios, de opiniones para crear visiones compartidas sin la destrucción ni la descalificación.

Metodología dialógica en las ciencias administrativas

La metodología dialógica implica cinco fases:

1. Encuentro y reconocimiento, su acción clave es asumir al otro

como igual, su lógica epistemológica es la superación de la relación sujeto – objeto; se espera que el impacto gerencial esté dirigido a fomentar la empatía y la inclusión en la toma de decisiones.

2. Escucha activa, su objetivo despojarse de anclajes, la lógica epistemológica se desarrolla en la generación de una respuesta y su impacto gerencial apunta a la exploración de alternativas para solventar problemas y resolver diferendos.

3. Flujo de significados, la esencialidad es el intercambio de ideas y percepciones; su lógica epistemológica apunta a la generación de conocimiento compartido, su impacto gerencial respalda la creación de compromisos legítimos entre las partes, debido a la alineación estratégica de objetivos.

4. Acuerdo y acción, su postulado de acción se dirige a configurar rutas de acción coordinadas, su lógica epistemológica se sustenta en la confianza creadora, en la gerencia se observa en la resolución constructiva de problemas y gestión del cambio.

En fin, la metodología dialógica se centra en las personas –relación Yo-Tú–, el lenguaje, es “en la palabra viva [donde] los mensajes se crean, estrictamente hablando” (Bajtín, 2003, p. 96) comunican, intercambian en diálogo; por eso se dice que es el instrumento metodológico primario. De esa manera, la coherencia y consistencia personalista dialógico con las dimensiones afectivas y sociales de la persona es idóneo para la gestión de la complejidad humana en las organizaciones.

Profundización epistémica: el giro humano en la gestión

Un punto de partida para la comprensión epistemológica del giro humano en la gestión del personalismo dialógico requiere, de entrada, el escrutinio y consideración de la responsabilidad social empresarial (RSE) como concepto. En ese sentido, es prudente comprender que

las organizaciones constituyen el núcleo básico a partir del cual se organizan las sociedades en los países postcapitalistas. La clave de tales sociedades (...) [son] las organizaciones. Una ética de las organizaciones es, pues, indispensable para reconstruir el tejido de una sociedad, para remoralizarla (Cortina, 1994, p. 82).

Partiendo de la perspectiva, la ética complementa el dialogismo al proponer que las empresas son más que agencias de contratos, son comunidades de personas. “Es en las comunidades (...) donde aprendemos los valores morales que después defendemos, por mucho que los depuremos, y sólo si pertenecemos a algún tipo de comunidades con las que nos identificamos podemos seguir defendiendo valores.” (Cortina, 1994, p. 83). De ese modo, el fundamento ontológico del personalismo cambia la RSE, la convierte en un compromiso existencial con el otro, son el stakeholder, legitimando su dignidad como ser.

También se puede lograr la profundización en el giro humano en la gestión desde el ámbito de la resolución de conflictos. Aquí, es preciso entender y comprender que la lógica del diálogo trasciende la negociación distributiva tradicional, que refiere a suma cero, lo que es lo mismo a ganar-perder, parte de la división del recurso en disputa para maximizar los beneficios, siempre en desventaja de una de las partes, puede ser el oferente o el comprador. El objetivo en el dialogismo es el reconocimiento; en ese plano, trasciende la creación de espacios que den cabida a las expresiones, pareceres, opiniones de cada sujeto que, a su vez, le aseguren que su voz será escuchada. Lo cual puede traducirse en que el

mantenimiento y renovación de un consenso que descansa sobre el reconocimiento intersubjetivo de pretensiones de validez susceptibles de crítica. La racionalidad inmanente a esta práctica se pone de manifiesto en que el acuerdo alcanzado comunicativamente ha de apoyarse en última instancia en razones Y la racionalidad de aquellos que participan en esta práctica comunicativa se mide por su capacidad de fundamentar sus manifestaciones o emisiones en las circunstancias apropiadas. (Habermas, 1987, p. 36)

En la praxis gerencial, lo dicho puede ser visualizado cuando se admiten los conflictos y se permite la negociación y no la imposición, evitando el anquilosamiento de la diferencia y generando insalvables organizacionales, productos de diferencias no dialogadas y no superada mediante acuerdo negociados.

La complejidad organizacional contemporánea, es otra arena donde se puede ampliar la comprensión epistémica del giro humano del

personalismo dialógico. El personalismo dialógico se convierte en un articulador del sistema, que posibilita su estructuración, funcionamiento y organización. La complejidad organizacional, al reconocer que las partes están contenidas en el todo (Morin, 1990), en razón de ello, la relación Yo-Tú de Buber (2013) pasa a ser el elemento de unión y, por ende, da lugar a la autoorganización.

El sujeto emerge al mismo tiempo que el mundo. Emerge desde el punto de partida sistémico y cibernético, allí donde un cierto número de rasgos propios de los seres humanos (finalidad, programa, comunicación, etc.) son incluidos en el objeto-máquina. Emerge, sobre todo, a partir de la autoorganización, cuando autonomía, individualidad, complejidad, incertidumbre, ambigüedad, se vuelven los caracteres propios del objeto. Cuando, sobre todo, el término «auto» lleva en sí la raíz de la subjetividad. (Morin, 1990, p. 37)

El caos se origina en las organizaciones cuando existe ausencia de diálogo auténtico, las intersubjetividades no se expresan, se ocultan, la franqueza y honestidad para confluir en el encuentro de las partes y generar un sistema autoorganizado se calla. Para superar el caos la complejidad organizacional contemporánea evoluciona hacia una emergencia creativa de soluciones disruptivas.

Ante el *engagement* en el giro humano en la gestión es esencial traer a colación la psicología organizacional positiva; ante la necesidad que las organizaciones conciban y vislumbren que el compromiso de los empleados y miembros solo es posible con un estado mental de vigor, dedicación y absorción que asegure la estabilidad de la persona humana y su equilibrio como un ser bio – psico – socio – cultural. (Schaufeli y Bakker, 2004) Una forma de entenderlo en términos operacionales y que muestran el desarrollo epistemológico del giro humano sería la siguiente:

estrategias preventivas (...) rediseño del trabajo, los horarios de trabajo flexibles y el establecimiento de metas (...). aumentar los recursos laborales (p. ej., a través de la gestión participativa, el aumento del apoyo social y la formación de equipos) eventualmente conduciría a un mayor compromiso en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004,

p. 311).

La metodología dialógica en las ciencias administrativas marca la sostenibilidad de este estado de cosas, el compromiso de los empleados y miembros de la organización, solo es sostenible en tiempo y espacio cuando el trabajador siente que su “palabra viva” (Bajtín, 2003, p. 86) posee influjo cierto en la estructura, en la organización, lo que termina reforzando, fortaleciendo su identidad y autonomía ante el trabajo rutinario y la alienación y despersonalización generada.

Es prudente resaltar que uno de los principales problemas para la materialización en las ciencias administrativas de la metodología dialógica en aras del giro humano en la gestión ha sido la tensión entre la jerarquía. Resaltando “la microfísica del poder” (Foucault, 2000, p. v), esta alude a que el poder “se ejerce. (...) algo que está en juego.” (Foucault, 2000, p. v); por eso es un problema de las jerarquías, como el diálogo concertado favorece sus posiciones de poder, más cuando deviene de su ejercicio, que en medio del personalismo dialógico debe convocar las relaciones de Yo-Tú. Haciéndose más presente al entender que el “poder es un efecto de conjunto” (Foucault, 2000, p. v), la organización como un todo, lo que repercute en su autoorganización, integralidad e intersubjetividad; dando cabida al postulado, se “modelo de un espacio piramidal trascendente por el de un espacio inmanente hecho de segmentos.” (Foucault, 2000, p. v)

En la medida que la organización, desde el personalismo dialógico, conlleva la integralidad, el encuentro compartido de pareceres, de opiniones y de perspectivas hace realidad la metodología dialógica en las ciencias administrativas. En tal sentido, el personalismo pretende legitimar la autoridad a través de la transparencia de la acción administrativa y de la praxis gerencial. Cuando un gerente se compromete a implementar la fase de la metodología dialógica de encuentro y reconocimiento el poder adquiere un cariz de autoridad moral, el cumplimiento de las órdenes son acciones libérrimas.

En esta época de transformaciones digitales, paradojas tecnológicas, inteligencias artificiales, conectividad, hace vital que el personalismo dialógico se haga presente, el intercambio, la cercanía, la disposición al trabajo colaborativo y al encuentro creativo compartido, deben buscarse y fortalecerse.

quedar al margen de dichas redes [internet] es la forma de exclusión más grave que se puede sufrir en nuestra economía y en nuestra cultura. Pero a pesar de su amplia propagación, no suele entenderse bien la lógica, el lenguaje y [os límites de Internet, más allá de los datos tecnológicos. Dada la velocidad de la transformación, el mundo de la investigación académica no ha conseguido ponerse al día de los «cómos», los «qués» y los «porqués» de la sociedad y la economía basadas en Internet (Castells, 2001, p. 17).

Una herramienta para contrarrestar esta exclusión y la consiguiente opresión de la sociedad y del sistema es con el diálogo auténtico en entornos virtuales; a través de este se contrarresta que la mediación tecnológica deshumanice la relación laboral. La presencia en el diálogo es ontológica, es estar para el otro, manteniendo la ética del cuidado.

Estamos en presencia de una nueva noción del espacio, donde lo físico y lo virtual influyen lo uno en lo otro, sentando las bases para la aparición de nuevas formas de socialización, nuevos estilos de vida y nuevas formas de organización social. (Cardoso, 1998, p. 116 citado en Castells, 2001, 115)

De ahí, que el desarrollo de la Metodología dialógica en las ciencias administrativas trae a colación la formación de capital social y su innegable valor dentro y en las organizaciones. “las habilidades y los conocimientos, una característica importante del capital social tiene que ver con la capacidad que tiene la gente de asociarse, aspecto vital (...) [para] la existencia social.” (Fukuyama, 1998, p. 24) Se puede afirmar, la confianza se construye mediante diálogos auténticos, fluidos, sinceros; además, en la asociatividad influye el “grado en que las comunidades comparten normas y valores y son capaces de subordinar los intereses personales a los del grupo. De estos valores compartidos deriva la confianza y ésta, (...) posee un enorme y mensurable valor económico.” (Fukuyama, 1998, p. 24) En virtud de lo cual, el personalismo dialógico en la medida que procura la honestidad y el respeto favorece la coordinación de esfuerzos que aseguren la efectividad emocional y financiera de las acciones emprendidas.

El abordaje del liderazgo ético expresa adecuadamente la definición

de persona de Mounier (1972) y, al mismo tiempo, al líder servidor de Greenleaf, retomado por Villa Sánchez y Pizarro Fuente (2024); “El liderazgo servicial es el que se preocupa y sirve con cuidado, con atención” (Villa Sánchez y Pizarro Fuente, 2024, p. 3), la persona se arroga “la tarea de los otros” (Mounier, 1972, p. 21). No es debilidad sino compromiso, expresión de la autonomía personalista. En el personalismo dialógico es compartir el error para que sea un aprendizaje colectivo, se reconoce la falla y se trabaja colaborativa y dialógicamente para enmendarla y se comparte el aprendizaje. Hace pensar en la fase 2 de la metodología dialógica, escucha activa, “en la simpatía, puedo percibir al otro como existencia desnuda y libertad lo mismo que yo” (Merleau-Ponty, 1994, 455); puesto que, escuchar es percibir como los otros perciben el mundo, el personalismo dialógico seguido en las organizaciones da lugar a la exploración de las posibilidades de los escenarios o decisiones proyectadas, considerando riesgos, oportunidades, incertidumbres y contextos.

Remitiendo a la sostenibilidad organizacional, desde el personalismo dialógico importa la ética de la trascendencia; el compromiso permite trascender una característica esencial del personalismo dialógico, lo cual, parte de la “comunicación existencial entre Yo y Tú” (Bohm, 1997, p.30), compromiso bidireccional, organización – stakeholders y stakeholder – organización. Es una gerencia que obtiene valor y se imbrica con el contexto para asegurar la estabilidad espacio-temporal de la organización. En síntesis, el personalismo dialógico aporta una epistemología de la esperanza en tiempos de crisis y disruptivos; de cara al pesimismo que engendran los riesgos globales, la capacidad de generar visiones compartidas, “imágenes que lleva la gente de una organización. Crean una sensación de vínculo común que impregna la organización y brinda coherencia a actividades dispares.” (Senge, 2010, p. 261). En razón de lo cual, “Las visiones compartidas derivan su fuerza de un interés común (Senge, 2010, p. 261), brindando vínculos, integralidad, intereses comunes, soporte colectivo e identificación, esperanza para una organización que respalda y permite ser. La tarea es validar la comunicación existencial, en tanto método riguroso y efectivo para gestionar la incertidumbre del siglo XXI.

Conclusión

Analizar la lógica y la metodología desde el personalismo dialógico para fijar su rigurosidad y valor epistémico en la administración y la gerencia en la sociedad compleja contemporánea muestra su naturaleza idónea para la lógica, metodología y filosofía de la ciencia en el campo administrativo gerencial. Su lógica es el encuentro para el reconocimiento y construcción de significados, su metodología brinda un camino para generar conocimiento haciendo la toma de decisiones ética, inclusiva y perdurable a partir del reconocimiento del otro. Su adopción en la administración y le gerencia conlleva una gestión fundada en la relación Yo-Tú, donde el diálogo auténtico se convierte en logó fundante de una administración para la mejora de la sociedad a través de la realización de la persona individual y social. Enriqueciendo la epistemología de las ciencias sociales al incorporar la intersubjetividad consciente y ética como criterio de verdad en la gerencia.

Referencias

- Bajtín, M. (2003). *Estética de la creación verbal*. Siglo XXI Editores. México. <https://shre.ink/oGKy>
- Bohm, D. (1997). *Sobre el diálogo*. Kairós. Barcelona. <https://shre.ink/oGqg>
- Buber, M. (2013). *Yo, tú y otros ensayos*. (2da. ed.). Prometo libros. <https://es.scribd.com/document/491687833/Yo-y-tu-Martin-Buber-pdf>
- Burgos, J. M. (2012). *Introducción al personalismo*. Ediciones Palabra. <https://n9.cl/5mop6>
- Castells, M. (2001). La galaxia Internet. Areté. <https://goo.su/8JdBD>
- Cortina, A. (1994). *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Madrid: Trotta. <https://url-shortener.me/EXZG>
- Ferrater Mora, J. (1975). *Diccionario de Filosofía. Tomo I y II*. Editorial Sudamericana. <https://shre.ink/SL3k>
- Foucault, M. (2000). *Un diálogo sobre el poder*. Alianza Editorial. <https://goo.su/R5S3Wd>

- Fukuyama, F. (1998). *Confianza (Trust)*. México: Atlántida. <https://goo.su/29yLx>
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa. Volumen I*. Taurus Humanidades. <https://surl.li/imgebD>
- Isaacs, W. (2011). *El diálogo y el arte de pensar juntos: un enfoque pionero para la comunicación en los negocios y en la vida*. Currency. New York. <https://shre.ink/oGvg>
- López, A. (2008). El personalismo dialógico y su fecundidad. *Revista Iberoamericana de Personalismo Comunitario*, 8, 10-26. <https://shre.ink/SLGD>
- Merleau-Ponty, M. (1994). *Fenomenología de la percepción*. Imprime. <https://n9.cl/ig98a>
- Mounier, E. (1972). *El personalismo*. (9na. ed.). EUDEBA. <https://shre.ink/SLvP>
- Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa. <https://n9.cl/vke4go>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- Senge, P. (2010). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. (2da. Ed. – 10 reimp.) Granica. <https://n9.cl/ej83u>
- Todorov, T. (2013). *Mijaíl Bajtín: el principio dialógico*. Instituto Caro y Cuervo. Bogotá. <https://shre.ink/oGBB>
- Villa Sánchez, A., y Pizarro Fuentes, E. (2024). Liderazgo de servicio: un liderazgo altruista y transformador. *Revista de Educación y Derecho*, (30). <https://doi.org/10.1344/REYD2024.30.46622>

