

**CONCEPCIONES EPISTÉMICAS SOBRE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA  
EN GERENTES DEL RAMO FINANCIERO DEL ESTADO MÉRIDA****EPISTEMIC CONCEPTIONS ABOUT ADMINISTRATIVE THEORY IN  
MANAGERS OF THE FINANCIAL BRANCH OF THE STATE OF MÉRIDA****Ronaldi Teresa Rey**

reygrteresa@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-1724-6154>

Universidad de los Andes (ULA)

Mérida Venezuela.

Recepción: 06-11-2023

Aprobación: 30-05-2024

**RESUMEN**

El objetivo del presente artículo es explorar concepciones epistémicas sobre la teoría administrativa en gerentes del ramo financiero del estado Mérida, atribuidos a la propuesta de un plan de formación continua que contribuya a solventar problemas conceptuales por parte de los grupos de gerentes del estado Mérida, como base para el diseño de un plan de formación dirigido al sector empresarial, que atienda el fortalecimiento del sector financiero de este contexto. En este sentido, este artículo derivado de una investigación cuantitativa, implementado en el enfoque cuantitativo, bajo la modalidad de proyecto factible sustentado en una investigación de campo de carácter descriptivo, no experimental. Cuya población comprendió los gerentes del área financiera que laboran en distintas empresas del municipio Libertador del estado Mérida, de los cuales se seleccionó una muestra probabilística simple al azar conformada por veinticinco (25) gerentes, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario con las alternativas de respuesta; Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N), a la validez por juicio de expertos. Se le determinó, además, la confiabilidad mediante el cálculo del coeficiente de Alpha Cronbach, cuyo resultado fue 0,87. El análisis de los datos se llevó a cabo a través de la estadística descriptiva. Los resultados evidenciaron que los gerentes presentan dificultades de orden interno, de proceso y académico para la resolución de problemas conceptuales. En consecuencia, se propone un programa formativo para solventar las deficiencias presentes en los gerentes del estado Mérida.

**Palabras clave:** Gerencia financiera, concepciones epistémicas, teorías administrativas.

## ABSTRACT

The objective of this article is to explore epistemic conceptions about administrative theory in managers of the financial branch of the state of Mérida, attributed to the proposal of a continuous training plan that contributes to solving conceptual problems by the groups of managers of the state of Mérida, such as basis for the design of a training plan aimed at the business sector, which addresses the strengthening of the financial sector in this context. In this sense, this article derived from quantitative research, implemented in the quantitative approach, under the modality of a feasible project supported by field research of a descriptive, non-experimental nature. Whose population included the managers of the financial area who work in different companies in the Libertador municipality of the state of Mérida, from which a simple random probabilistic sample was selected made up of twenty-five (25) managers, to whom it was applied as a data collection instrument. a questionnaire with response alternatives; Always (S), Almost Always (CS), Sometimes (AV), Almost Never (CN) and Never (N), to validity by expert judgment. Reliability was also determined by calculating the Alpha Cronbach coefficient, the result of which was 0.87. Data analysis was carried out through descriptive statistics. The results showed that managers present internal, process and academic difficulties in solving conceptual problems. Consequently, a training program is proposed to solve the deficiencies present in the managers of the state of Mérida.

**Keywords:** Financial management, epistemic conceptions, administrative theory.

## INTRODUCCIÓN

En la resolución de problemas, los gerentes que ingresan al área financiera confrontan una serie de dificultades que comienzan con el contexto o cotidianidad, el proceso empleado para resolverlo y los aportes de orden académico conceptual, factores que implican la identificación de elementos como el currículo oculto, actuación del profesional, tipo de problema, comprensión del enunciado, formulación de estrategias, procedimientos, capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos previos, como las condiciones necesarias de abordar al buscar respuesta(s) a la (s) pregunta(s) del problema.

Para conocer las dificultades, se ha realizado una investigación, enfocada principalmente hacia la determinación de errores conceptuales en el razonamiento del gerente, que conlleve a la búsqueda de alternativas para mejorar sus competencias en lo referente a la toma de decisiones, en situaciones de

incertidumbre presentadas en la vida cotidiana, donde con frecuencia cualquier acontecimiento está condicionado a una serie de limitaciones de las posibilidades de su ocurrencia.

A partir de esta realidad, la investigación de la cual se derivó este artículo tuvo como objetivo general proponer un programa de formación continua que contribuya a solventar las dificultades en la resolución de problemas conceptuales por parte de los grupos de gerentes del estado Mérida, como base para el rediseño del plan de formación dirigido al estudiantado de las carreras de administración y profesionales en el área financiera para solventar las dificultades en la resolución de problemas de carácter teórico – práctico . El tipo de estudio se identifica como proyecto factible sustentado en una investigación de campo descriptiva, no experimental, al considerar una muestra de veinticinco (25) gerentes a quienes se les aplicó un cuestionario bajo la escala de Likert con cinco alternativas de respuesta.

## DESARROLLO SECUENCIAL TEÓRICO

### Epistemología, ciencia y educación

En el dinámico escenario del ámbito financiero en el estado de Mérida, surge la necesidad de examinar críticamente las concepciones epistémicas que los gerentes del ramo financiero poseen con respecto a la teoría administrativa. Este análisis se torna esencial no sólo para comprender el entorno operativo de estos profesionales, sino también para desentrañar las limitaciones institucionales que obstaculizan la efectiva formación del nuevo gerente en el ámbito universitario.

La formación de gerentes financieros no es simplemente un proceso académico: es la forja de líderes estratégicos que deben enfrentarse a desafíos complejos en un entorno financiero en constante evolución. En este contexto, la universidad juega un papel fundamental, siendo la principal institución encargada de proporcionar las bases teóricas y prácticas

necesarias. Sin embargo, la aparente incapacidad institucional para responder de manera efectiva y pertinente a las demandas cambiantes del mercado financiero plantea reflexiones cruciales.

Por otra parte, para interpretar la imposibilidad institucional que presenta la Universidad para responder efectiva y pertinentemente en la formación del nuevo gerente, se debe analizar su origen y las bases filosóficas sobre las cuales soporta su acción. Las universidades venezolanas al igual que las europeas tuvieron sus orígenes en la religión católica, manteniendo la impronta epistémica que surge de los seminarios.

Es importante señalar que la Universidad Central de Venezuela (UCV) creada en 1721 por orden de la real cédula del Rey Felipe V de España bajo el nombre de la Real y Pontificia Universidad de Caracas tomando los espacios del seminario Santa Rosa y luego del convento San Francisco, en un principio se impartían clases de Teología, Medicina,

Filosofía y Derecho exclusivamente en el idioma latín.

Concretamente, la Universidad de Los Andes (ULA) tuvo sus orígenes en el año 1785, en fecha 29 de marzo, cuando el Obispo de Mérida Fray Juan Ramos de Lora fundó una Casa de Estudios, la cual fue elevada luego a Seminario, cuyo nombre fue el de Real Colegio Seminario de San Buenaventura de Mérida, habría de convertirse en Instituto Universitario. El 21 de septiembre de 1810 la Superior Junta Gubernativa de la provincia expidió el decreto de creación de la Real Universidad de San Buenaventura de Mérida de los Caballeros, concediéndole al Seminario la gracia de Universidad, con todos los privilegios de la de Caracas y con la facultad de conferir "Todos los grados menores y mayores en Filosofía, Medicina, Derecho Civil y Canónico y en Teología" (ULA.2007)

Su origen además de continuar la tradición medieval europea, impregna de su posición epistémica la gestión del conocimiento. Tal como se distingue en el artículo 1 de la ley de

universidades (1970): La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre. En el artículo de la mencionada ley, se observa que se mantiene el carácter primigenio de "comunidad de intereses", agregándosele el término espirituales para denotar el desarrollo de uno de los elementos de la dicotomía en que, desde la Edad Media, se consideraba constituido el Hombre. La comunidad conforma su figura legal, indicando el carácter cerrado del grupo de personas que la constituye.

En el latín medieval *universitas* se empleó originariamente para designar cualquier comunidad o corporación considerada en su aspecto colectivo. Cuando se usaba en su sentido moderno denotando un cuerpo dedicado a la enseñanza y a la educación requería la adición de un complemento para redondear su significado *Universitas Magistrorum Et Scholarium*. El otro aspecto medieval

que se evidencia del artículo de la Ley es la búsqueda de la verdad, haciéndose referencia al concepto de conocimiento develado, asumido por Tomas de Aquino. Es significativo conocer entonces, las herramientas gerenciales utilizadas por la universidad, para buscar y obtener ese conocimiento real, verdadero, certero y sustentable, por lo que se debe conocer la filosofía gerencial universitaria.

### **Filosofía Gerencial Universitaria**

La filosofía, en su esencia, se configura como una reflexión metódica que busca expresar la articulación del conocimiento, explorando las posibilidades y límites de la existencia, así como los distintos modos de ser. En la visión de Aristóteles, esta forma de pensar, asume el papel crucial de organizar sistemáticamente el campo del saber humano. Esta tarea implica la clasificación de conocimientos, además de la búsqueda de comprensión profunda sobre la naturaleza de la realidad, la moral y

otros aspectos fundamentales de la existencia.

Ahora bien, en el contexto contemporáneo, la gestión empresarial ha adoptado enfoques pragmáticos mediante el uso de herramientas que buscan mejorar la eficiencia y la calidad de los procesos. En este sentido, la aplicación de filosofías de gestión, como Six Sigma o Lean, refleja la continua evolución de las estrategias para optimizar la operación y los resultados en las organizaciones. Al integrar estas herramientas con la filosofía, se puede lograr una sinergia que permita gestionar de manera más eficiente, así también una comprensión más profunda y holística de los propósitos que guían la toma de decisiones empresariales. Este enfoque integrador, fomenta una visión más compleja y reflexiva en la búsqueda constante de la excelencia y la mejora continua en el ámbito gerencial.

En lo que respecta a la filosofía universitaria, Carillo (1994) comenta tener claridad filosófica que va mucho más allá de profundizar en el

pensamiento de Aristóteles, Platón. La claridad filosófica abarca, entre otros aspectos, la capacidad de comprender imperativo desentrañar la estructura superficial de estas ciencias, penetrar en sus fundamentos más profundos y sus implicaciones prácticas. Deming, con su enfoque en la mejora continua y la calidad total, propone un marco conceptual que va más allá de simples técnicas, abarcando una transformación cultural y organizacional.

Por lo tanto, la filosofía de calidad, por su parte, no se limita a un conjunto de prácticas operativas, representa un cambio paradigmático que busca inculcar una mentalidad centrada en la excelencia y la satisfacción del cliente. La claridad filosófica, en este contexto, implica la comprensión conceptual epistémica sobre teoría administrativa en gerentes del ramo financiero.

Por otra parte, comprender las interacciones que existen entre los cuatro anillos de la calidad de Myron Tribus, los cuales pueden identificarse como el anillo educacional en el marco

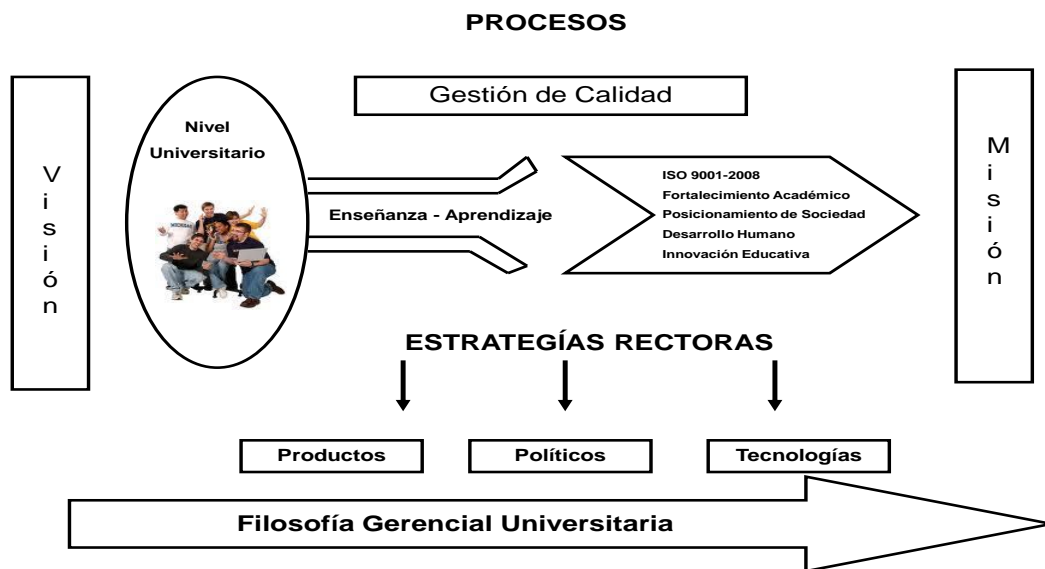
a fondo el sistema de conocimiento propuesto por Deming y la Filosofía de Calidad. En esta perspectiva, es de sus paradigmas condicionan la forma de percibir las cosas y de actuar; por otra parte, el anillo social que comprenda cómo la gente que se desempeña en él se relaciona entre sí y con los equipos, procesos y sistemas; entre tanto el anillo gerencial da cuenta acerca de cómo se sienta las bases de nuestra actuación gerencial, para el desarrollo de las políticas que norman la actividad de la empresa, y los sistemas de reconocimiento y recompensa; y finalmente; el anillo técnico.

La parte dura de la organización, la tecnología, los equipos, las especificaciones y las ciencias de la calidad, tal como se representa en la figura 1, la base de una fuerte ética del trabajo, lo cual da lugar a una cultura de los individuos por el cambio y la mejora de lograr los mayores niveles de excelencia universitaria. A continuación, se presenta la referida figura 1, en la cual se representa la

filosofía gerencial como una visión basada en el éxito continuo, el rol que debe desempeñar el capital humano productivo, basada en la calidad y eficacia organizacional.

Es importante destacar, que los impulsores de valor de la organización para el conocimiento filosófico de la gestión de la calidad, tienen un enfoque de competitividad y sustentabilidad. Basados en este razonamiento en la figura que a continuación se presenta detalla el esquema del modelo de formación gerencial continua desde un criterio

en la organización y especialmente en la educación, originándose una sinergia que orienta hacia una mayor interacción interna y externa de enseñanza universitaria para obtener resultados en sus procesos y estrategias rectoras de gerencia educativa. Todo modelo de formación gerencial se desarrolla con objetivos específicos y para determinadas gerencias; la gerencia universitaria requiere estrategias precisas para su tipo de gestión.



**Figura 1: Filosofía Gerencial. Fuente: elaboración propia (2024)**

### Gerencia Filosófica

La gerencia filosófica se refiere formalmente a la propiedad de una visión que percibe directamente el objeto con todo lo que le es inherente y con las articulaciones que lo distinguen, lo relacionan con otros contenidos de la mente. Estas consideraciones, desde el punto de vista gerencial atienden a una cualidad coherente e inteligible que sostiene las actividades y procesos en el marco entendido de la transparencia y pureza. Por lo tanto, el triple juego que enfrenta la gerencia en cuanto a la incertidumbre, ambigüedad, volatilidad de las actividades, deben ser administrativas de manera inteligible para poder avanzar en la resolución de problemas empresariales de manera efectiva, puesto que sin claridad no hay transparencia ni pureza en las acciones.

En tal sentido Covey (1997), en los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, señala que, para crear o modificar las conductas permitiendo tener el tipo de personas que se

necesita ser, finalmente, se debe tener por lo menos algún conocimiento de las herramientas, gerencia de la calidad y claridad en los procesos y programas, lo cual involucra la convicción y el deseo de estudiar, de aprender, aplicar lo aprendido, la calidad y la claridad que sólo representan algunos efectos de la filosofía gerencial, a través de cómo se visiona el mundo. Por lo tanto, la calidad y la claridad no pueden ser consideradas aisladamente.

Los programas que se concentran solamente en mejorar bienes y servicios, en realidad no están haciendo otra cosa, que enfocarse en el efecto de la calidad. La filosofía gerencial resulta en mejoramiento de la calidad y permite a la empresa moverse hacia sus metas. Por lo tanto, la gerencia está relacionada con la gestión de procesos y administración de recursos.

La filosofía de la gerencia atribuida al liderazgo, perfila un rol como agente de cambio y gestor de desarrollo social, cuya acción genera

satisfacciones a trabajadores, inversionistas, usuarios y sociedad en general, preparación constante para el crecimiento personal y profesional, con el fin de enriquecer el proceso de liderazgo y desarrollo de la dirección del equipo de trabajo. Los rectores universitarios deben ser gerentes con visión holística y pensamiento sistémico que integre la comprensión de la filosofía gerencial moderna y su aplicación práctica, orientada de un modo prospectivo al mejoramiento de la calidad universitaria, comunicacional, y productiva de las instituciones universitarias.

Es importante destacar que, la filosofía de la gerencia continua se centra en el trabajo de vida, que apunta al desafío permanente de las metas establecidas para alcanzar niveles superiores de efectividad, de excelencia que logren satisfacción y deleite de los clientes, mejores resultados para la organización, la comunidad, mejorando la calidad de vida para los empleados. La mejora continua es un sistema de filosofía gerencial que organiza a los

empleados y procesos para maximizar el valor y la satisfacción de los clientes. Como sistema gerencial global, la mejora continua provee una serie de herramientas y técnicas que pueden conducir a resultados sobresalientes. Actualmente, es impensable el desarrollo y aún supervivencia de una organización que no apunte a la mejora continua. Toda universidad debe basar su proceso gerencial en fundamentos teóricos y técnicos sobre los cuales sustentan su filosofía.

### **La Organización como Fase del Proceso Administrativo**

Las consideraciones acerca de la idea que la organización en la segunda fase del proceso administrativo, cumple sus efectos en el marco de reconocer que, a través de esta función, la administración establece la división del trabajo, así como la estructura necesaria para el funcionamiento institucional. De allí que, los efectos que impactan en la sede gerencial desde los principios y herramientas implementados en la

realidad de los niveles de autoridad/responsabilidad, son identificados en las diversas funciones, deberes y cadena de mando. Así Fayol (1972) hizo énfasis en estos hechos respecto a dotar al organismo de elementos necesarios para su funcionamiento, a través de operaciones típicas como las funciones técnicas, financieras, contables, comerciales, de seguridad y administrativas.

Por su parte, Melinkoff (1987), define la función: organización, como el proceso administrativo a través del cual se crea la estructura orgánica de la institución, se determinan los niveles de autoridad/responsabilidad, se establecen las funciones, los deberes, las atribuciones que corresponden a los objetivos trazados previamente tanto en el proceso de planificación como en la elaboración del nivel corporativo estratégico: misión, visión, objetivos corporativos, metas y mecanismos de medida u actuación.

Una de las habilidades básicas de todo gerente es su capacidad para

resolver problemas, puesto que forman parte de la dinámica y cotidianidad de las organizaciones, así como de quienes las dirigen, por lo que se necesita saber cómo afrontarlos, además de conocer las decisiones ideales o pertinentes en las alternativas de solución. De este modo los escenarios polémicos incumben al proceso de toma de decisiones, lo cual forma parte de un desempeño práctico de liderazgo, al crear escenarios gestionados de manera eficiente, por lo que, durante la formación y quehacer profesional el gerente debe desarrollar un conjunto de competencias tales como: la comunicación referida a la capacidad de intercambiar y transmitir eficazmente información para entenderse con los demás, y asimilar de manera interactiva las condiciones de planeación y administración, ha allí donde se ha de comprender las tareas a realizar, el modo de efectuarlas, la asignación de recursos, además de la revisión de los avances de los procesos.

Estas habilidades incluyen el hecho de conocer la recopilación y análisis de la información para la solución de problemas, a fin de asegurar la eficacia en la búsqueda y uso de la información para solucionar problemas y anticiparse a los hechos. Además de las competencias para el trabajo en equipo, se agregó disposición y capacidad para compartir conocimientos y experiencias que le permiten trabajar conjuntamente para alcanzar un fin común, distribuyendo y/o asignando responsabilidades con base a las fortalezas de cada uno de sus integrantes y finalmente, la competencia de acción estratégica se entiende en torno a la misión de la organización al asegurar las acciones propias y las de su unidad de trabajo alineadas a los objetivos estratégicos de la organización.

Razones por las cuales las habilidades gerenciales son fundamentales para el entender, conocer el sector industrial y las fuerzas competitivas, en las cuales actúa la organización al mantenerse

informado sobre las tendencias así como su impacto; de modo que el comprender el ejercicio organizacional en el marco del reconocimiento de las fortalezas y limitaciones, se ha de poner en práctica las competencias gerenciales aplicadas en la acción estratégica a partir del cumplimiento de los objetivos, actividades y metas para cumplir decisiones congruentes con la misión y la visión.

### **Epistemología de la Gerencia Financiera**

El concebir una epistemología gerencial transdisciplinaria tiene como finalidad fundamental, el dejar atrás la concepción del conocimiento como algo segmentado, fraccionado, dado en los disciplinarios particulares, al no comprender la complejidad de las actuales realidades del planeta.

Existen dos enfoques epistemológicos para abordar al método científico, el enfoque epistemológico tradicional (EET) el que se sustenta en las corrientes del Positivismo Lógico (sistémico) y el Empirismo (contingencia), exponiendo

que “es un método único y universal para producir conocimiento científico”.

En este orden de ideas la gerencia financiera como área fundamental para las organizaciones, dado que es en ella donde se administran de manera eficiente los diferentes recursos tanto físicos como económicos de una empresa, se requiere de enfoque epistemológico basado en el empirismo (contingencia), ya que allí se ejecuta todo el proceso para una óptima toma de decisiones, en esta se recopila, analiza, clasifica y plantea con base a los argumentos cuantitativos y cualitativos, cuya verdad o falsedad solamente puede conocerse por la experiencia o por la evidencia y no por la razón, permitiendo llevar a cabo los proyectos de crecimiento o expansión del negocio.

## METODOLOGÍA

Se trata de un proyecto factible sustentado en una investigación de campo de tipo descriptivo no experimental. Para el abordaje, se

procuró el empleo de un diseño práctico donde se recabaron los datos directamente del caso en estudio, sin manipular variable alguna. Los datos se recolectaron directamente de los gerentes del área financiera seleccionados en la muestra. Por otra parte, es importante señalar que la presente investigación se circunscribe en la modalidad de proyecto factible, ya que, partiendo de una base sólida surgida de la propia investigación sobre las concepciones epistémicas en la teoría administrativa, ofreciendo una posible solución que pueda instrumentarse, ya que por sus características resulta viable, tanto elaborar como desarrollar una propuesta en base a un modelo operativo dirigida a corregir una necesidad de un grupo social. Para efectos de este estudio se propuso un programa de formación en el área de la gerencia financiera que contribuya a solventar sus dificultades en la resolución de problemas.

Tomando en cuenta a Vélez (2009), como en la investigación se emplea una etapa descriptiva en

términos de necesidades, preferencias o decisiones de ciertos grupos humanos, para luego generar una etapa de propuesta en su carácter contextual como proceso, la presente investigación proyectiva consistió en explorar concepciones epistémicas sobre la teoría administrativa en gerentes del ramo financiero del estado Mérida, la cual es el objeto de estudio del presente artículo, en un área particular del conocimiento, que es la gerencia financiera, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, de los procesos en donde se distinguen las etapas siguientes:

Etapa I. Descriptiva: consiste en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciados precisando las condiciones existentes en este momento sobre las dificultades de los gerentes bajo estudio.

Etapa II. Propuesta: comprende la elaboración de una solución viable o tangible, formulada como programa, proceso o producto. Según las características de la propuesta que se

presenta, ésta se relaciona con un programa, que consiste en el desarrollo de acciones educativas en formas de unidades didácticas de manera sistemática dentro un tiempo determinado, dirigidas a los futuros gerentes que se hallan en formación. Para recabar los datos se utilizó el cuestionario diseñado con 32 ítems bajo el escalamiento tipo Likert, con cinco alternativas de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca.

## RESULTADOS

A continuación, se ofrecen los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a los gerentes del área financiera del estado Mérida, a objeto de identificar cuáles son los factores que dificultan la resolución de problemas por parte de estos gerentes. Bajo esta perspectiva, los datos e información recopilada durante la investigación de campo fueron tabulados y organizados según la escala de Likert como se puede apreciar en los cuadros mostrados posteriormente, para lo cual se

agruparon sus respectivos indicadores e ítems.

El análisis correspondiente, se fundamentó en la estadística descriptiva, estableciéndose los siguientes términos: se tomaron para cada una de las dimensiones, los valores más altos correspondientes a la opción siempre y casi siempre,

como valores positivos o favorables. La opción algunas veces, quedó establecida como un valor neutro, y las opciones nunca y casi nunca, se consideraron como valores negativos o desfavorables. Seguidamente, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones que conformaron el sistema de variables:

**Cuadro 1.**  
**Distribución de Frecuencias para la Dimensión de Errores conceptuales.**

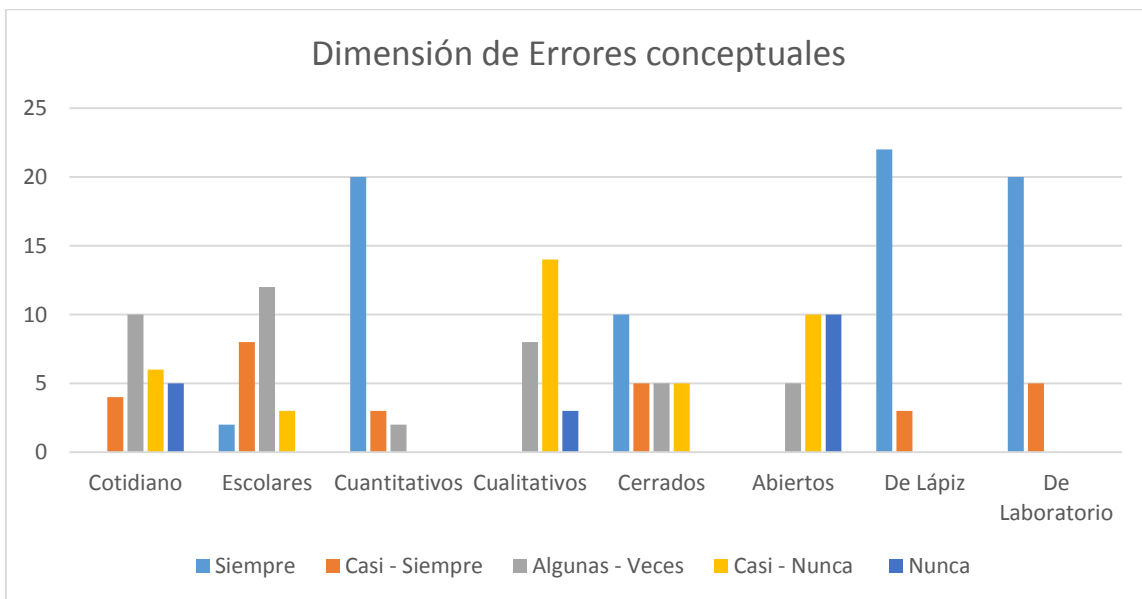
Indicador	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fs	%	Fs	%	Fs	%	Fs	%	Fs	%
Cotidianos	1. En la enseñanza de la administración, los profesores ofrecen problemas de la vida cotidiana para resolver.	-	-	4	16	10	40	6	24	5	20
	2. En la enseñanza de la administración, el profesor suele presentar todos los datos necesarios para la resolución de problemas conceptuales o casos prácticos.	2	8	8	32	12	48	3	12	-	-

Cuantitativos	3. La resolución de problemas en el área financiera demanda de cálculos numéricos a partir de algunos tipos de ecuaciones financieras	20	80	3	12	2	8	-	-	-	-
Cualitativos	4. La resolución de problemas en administración demanda de una reflexión cualitativa que no requiere de fórmulas	-	-	-	-	8	32	14	56	3	12
Cerrados	5. El Profesor de administración aplica problemas que admiten una solución única	10	40	5	20	5	20	5	20	-	-
Abiertos	6. El profesor aplica problemas en el cual el estudiante o profesional puede acceder diferentes vías para resolverlos	-	-	-	-	5	20	10	40	10	40
De Lápiz	7. La resolución de problemas está limitada únicamente al uso de materiales de aula (lápiz y papel)	22	88	3	12	-	-	-	-	-	-

De Laboratorio	8. El profesor sugiere el uso de problemas tanto prácticos, como teóricos para inducir, al estudiante a pensar de manera racional en situaciones simuladas	-	-	-	-	-	20	80	5	20
	<b>Promedio Dimensión</b>	54	27	23	12	42	21	58	29	23

Fuente: Instrumento aplicado a gerentes del área financiera del estado Mérida.

A continuación, se muestra el gráfico correspondiente a los resultados obtenidos en la dimensión: errores conceptuales.



**Figura 2. Distribución de Frecuencias para la Dimensión de Errores conceptuales.**

**Cuadro 2.**

**Distribución de Frecuencias para la Dimensión Dificultades del contexto que enfrenta el gerente.**

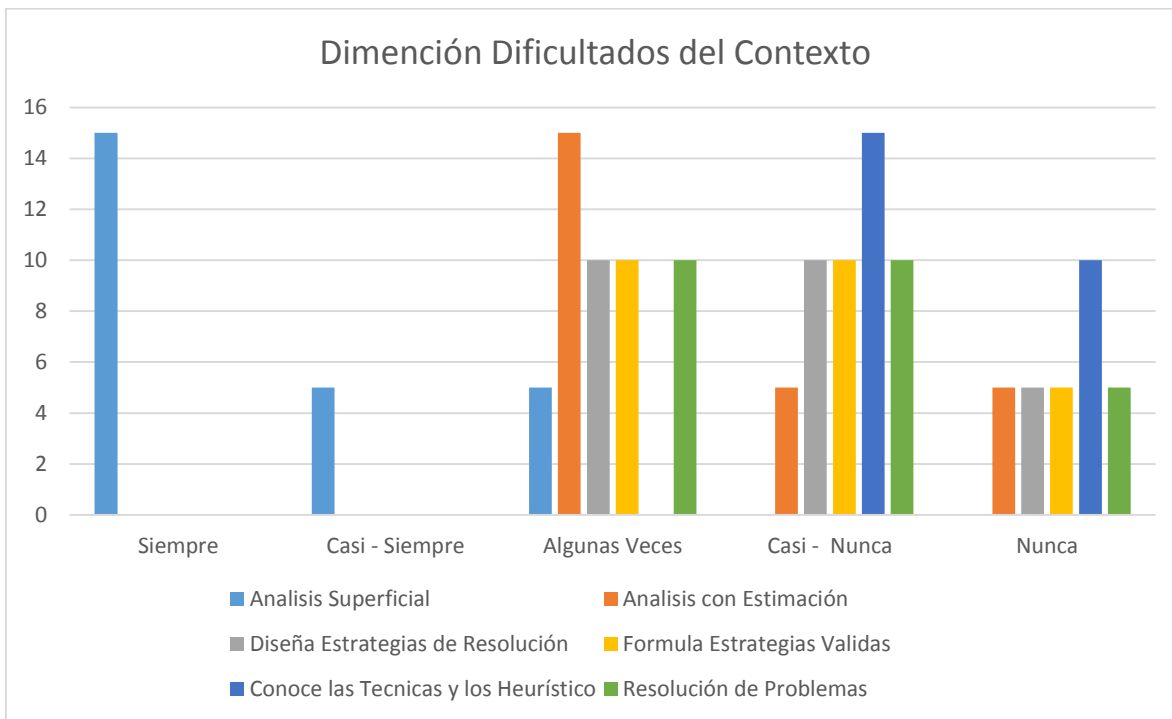
Indicador	Ítemes	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fs	%	Fs	%	Fs	%	Fs	%	Fs	%

Comprensión del problema	9. Realiza un análisis superficial o insuficiente del problema a resolver	15	60	5	20	5	20				
	10. El análisis inicial del problema le permite realizar una estimación de la posible solución al mismo	-	-	-	-	15	60	5	20	5	20
Formulación de estrategias	11. Diseña estrategias de resolución de problemas únicamente cuando enfrenta a uno	-	-	-	-	10	40	10	40	5	20
	12. Formula estrategias válidas y conscientes para enfrentar dificultades del contexto	-	-	-	-	10	40	10	40	5	20
Procedimiento para resolver el problema	13. Conoce las técnicas y los heurísticos que pueden ser empleados para ayudarlo a resolver problemas de forma más eficaz	-	-	-	-	-	-	15	60	10	40
	14. En la resolución de problemas, chequea el procedimiento,	-	-	-	-	10	40	10	40	5	20

	las técnicas y la adecuación de la estrategia aplicada en la resolución del mismo										
<b>Promedio Dimensión</b>		15	10	5	4	50	33	50	33	30	20

Fuente: Instrumento aplicado a gerentes del área financiera del estado Mérida.

Seguidamente, se presenta el gráfico correspondiente a los resultados obtenidos en la dimensión: dificultades del contexto que enfrenta el gerente.



**Figura 3. Distribución de Frecuencias para la Dimensión Dificultades del Contexto.**

En la identificación de los errores conceptuales que existen en la enseñanza de las ciencias sociales en general, y en el caso específico de la

administración, en el apartado del componente teórico se hizo referencia a ocho (8) tipos de problemas que pueden ser empleados en la instrucción de esta disciplina, éstos son: los cotidianos, los escolares, los cualitativos, los cuantitativos, los cerrados, los abiertos, de lápiz y de que desconocen procedimientos y estrategias que los ayuden en la resolución de estos tipos de problemas.

Al establecer las etapas y criterios empleados por los gerentes financieros, se obtuvo que en un porcentaje mínimo (7%) son aquellos que cuentan con la información necesaria sobre este particular, debido a ello, presentan dificultades para seguir el patrón establecido que amerita este proceso, el cual incluye el diseño de la estrategia, la formulación de hipótesis, búsqueda de un procedimiento eficaz, interpretación, cálculo y comunicación de resultados.

Referente a indagar las dificultades del contexto que enfrenta el gerente financiero del estado Mérida, para la resolución de

laboratorio, tal como puede apreciarse en el cuadro 1.

La información recolectada evidenció que no todos los tipos de problemas descritos están siendo utilizados por los docentes para la enseñanza de las ciencias administrativas, por ello, los gerentes problemas, la información analizada refleja la existencia de un currículo oculto que está constituido por todas aquellas creencias que tienen los estudiantes acerca del proceso de resolución de problemas y que influyen significativamente en su quehacer profesional. También se observa que estos gerentes sostienen un grupo de creencias acerca del proceso de resolución de problemas, ya sea de tipo conceptual o actitudinal, lo cual da lugar a que en su vida profesional estos gerentes presenten problemas.

Es decir, pareciera que durante su proceso formativo no se le dieron a conocer los principios de actividad heurística, ni las formas eficaces para seleccionar y utilizar la información clave que deviene de los enunciados

de los problemas y, mucho menos, de formular estrategias de resolución o de regularlos. En este orden de ideas, el plan de formación propuesto busca dotar a los futuros gerentes de conocimientos, habilidades y actitudes útiles para desenvolverse en el ámbito

profesional del área financiera. En el cuadro 3, se describen las competencias generales y las unidades didácticas que los futuros gerentes deben adquirir para solventar las dificultades de orden académico y errores conceptuales.

### Cuadro 3.

#### Plan Formativo.

Competencias Generales	Unidades Didácticas
<b>INSTRUMENTALES</b> (Para la planeación y la administración G1. Capacidad de análisis y síntesis G2. Organización y planificación G3. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s G4. Comunicación en una lengua extranjera G5. Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional G6. Gestión de la información G7. Resolución de problemas y toma de decisiones	1. Referentes teóricos, históricos, culturales, políticos, ambientales y legales de la Teoría Administrativa. 2. Gestión de Riesgos Financieros 3. Estrategias Empresariales 4. Investigación de Operaciones 5. Elaboración y Evaluación de Proyectos 6. Toma de decisiones. Técnicas y herramientas 7. Sistemas de Información Administrativos 8. Herramientas Computacionales para registro y análisis Financiero 9. Bases de Datos (Computación) 10. Estadística 11. Razonamiento numérico 12. Análisis y gestión de problemas del área financiera
<b>INTERPERSONALES</b> (Para la comunicación) G8. Capacidad crítica y autocrítica G9. Habilidades interpersonales G10. Compromiso ético	
<b>SISTÉMICAS</b> (Para el trabajo en equipo y la acción estratégica) G11. Autonomía en el aprendizaje G12. Adaptación a situaciones nuevas G13. Creatividad G14. Liderazgo G15. Iniciativa y espíritu emprendedor G16. Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida G17. Compromiso con la identidad, desarrollo y ética profesional G18. Gestión por procesos con indicadores de calidad	

Fuente: Elaboración propia (2024).

Las competencias cognitivas antes señaladas juegan un rol clave en las funciones del futuro gerente, puesto que el mismo como trabajador intelectual tiene como herramienta: el pensamiento analítico y sistemático, la prospectiva, la recopilación y sistematización de información, el establecer nexos y relaciones entre eventos diversos, el análisis y la síntesis, la ponderación de alternativas, la memorización de datos, cifras y rostros, el razonamiento lógico, analítico y matemático, la intuición, el cálculo matemático, la interpretación estadística, la elección de alternativas, entre otros.

Estas competencias le permitirán identificar, analizar y resolver problemas de todo tipo, tomar decisiones bajo condiciones de poca información o completa incertidumbre, analizar datos e información del mercado y de la propia empresa, incorporar nuevas ideas y conocimientos a la empresa, diseñar nuevos procesos, e innovar productos.

## CONCLUSIONES

Para explorar concepciones epistémicas sobre la teoría administrativa en gerentes del ramo financiero del estado Mérida, atribuidos a la propuesta de un plan de formación gerencial en el ramo financiero del estado Mérida, fue fundamental estudiar a los gerentes del área, encontrando que un grupo significativo de ellos presentan dificultades para la comprensión del problema, la formulación de los caminos para su resolución y de los procedimientos a seguir.

En cuanto a establecer las dificultades de orden académico que presentan los gerentes del área financiera para la resolución de problemas, se concluye a través del análisis que la mayoría de ellos presentan dificultades de orden interno relacionado, con las carencias de habilidades cognitivas y cognoscitivas.

Por otra parte; las conclusiones que dan cabida al cumplimiento del propósito definido en el artículo, permiten hacer notar que actualmente

los gerentes tienen limitaciones para construir representaciones válidas sobre las situaciones problemáticas que enfrentan. Aunado a ello, no traen fijado consigo los conceptos básicos necesarios para resolverlos, lo que provoca fallos en la utilización de los conceptos, en el establecimiento de relaciones entre ellos y dificultades para aplicar procedimientos y estrategias de resolución.

En términos de los nudos críticos conseguidos en el desarrollo de los procedimientos administrativos de los gerentes del estado Mérida, se concluye sobre la necesidad de la aplicación de la propuesta sobre la formación dirigida a mejorar los contenidos conceptuales sobre la teoría administrativa, ampliar las prácticas en el campo laboral (pasantías), en general, que contenga los conceptos básicos necesarios, procedimientos y estrategias que le permitan construir un bagaje de conocimientos y operaciones mentales para afrontar con éxito la resolución de cualquier tipo de problema en su organización, así

como disminuir las dificultades de contexto, de proceso y de orden académico.

Finalmente, este artículo muestra una visión prospectiva clara en lo referente a la creación de condiciones indispensables para el ejercicio de la teoría administrativa, por gerentes del ramo financiero y la voluntad de las organizaciones en la elección de un futuro deseado, en lugar de sufrir las consecuencias de un futuro no deseado.

## REFERENCIAS

- Ascorra, P., Rivera-Aguilera, G., Mandiola Cotroneo, M., Espejo, A. I. (2018). **Oportunidades, Perspectivas y Proyecciones.** Psicoperspectivas Editorial Sección Temática Estudios Organizacionales en Latinoamérica., pp. 173 -183.
- Blanco, J. M. (1775). **Liderazgo y Cultura Organizacional.** Sevilla – España “Cartas de España”. Liverpool 1841.
- Campero, M. (2007). **La Evaluación Institucional en las Universidades.** Revista Docencia Universitaria. SADPRO Volumen: VIII (1): 81-102.
- Covey, S. (1997). **Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva.** Buenos Aires: Editorial Paldós Iberica.
- Fayol, H. (1979). **Principios de la Administración Científica** 1ra. Ed. Buenos Aires: El Ateneo.
- Figeroa, P. T. (2017). **Reinventando la Enseñanza de la Lectura y Escritura en la Universidad.** Revista Saber ULA. Mundo Universitario. Volumen 21 (24): 21-54.
- Gaceta Oficial N° 39.058 (2001). **Sumario Asamblea Nacional.**
- Goncalves, S., Mosquera, M. y Segura, A. (2007). **La Resolución de Problemas en Ciencias Naturales.** Un modelo de enseñanza alternativo y superador. Grupo editorial Kipus.
- González, M., D. R. (2020). **Los Estudios Organizacionales en Latinoamérica** Revista Innovar. Gestión y Organización. 60 (2).104-119.
- González, M., D., Ocampo-Salazar, C., Gentilin, M. (2018). **Estudios Organizacionales en América Latina. Una Revisión de Literatura (2000-2014).** Innovar. 28 (67): 104-119.
- Melinkoff, R. (1987). **Los Procesos Administrativos.** Caracas. Editorial contexto.
- Misoczky, M. (2017). **¿De qué Hablamos Cuando Decimos Crítica en los Estudios Organizacionales?** Administración & Desarrollo, 47(1): 141- 149.
- Newel, A. y Simón, H., (1972). **Administrative Behavior** 3ra. Ed. New York The Free Press.
- Poggioli, L. (2009) **Estrategias de Aprendizaje. Una Perspectiva Teórica** 4ta. Ed. Fundamentación Empresas Polar.
- Vélez A. y López, D. (2009). **Factores Asociados a la Deserción en Estudiantes.** Educación y Educadores (7): 177-203.