

**EPISTEMOLOGÍA GERENCIAL
PARA EL SIGLO XXI**

Autora: Paula Rojas
rojaspaula@gmail.com

RESUMEN

La epistemología es quien soporta las bases del conocimiento y de las ciencias pues, establece el lugar donde se origina. Es propósito de este ensayo, luego del análisis de las ideas propuestas por diferentes autores mencionados a lo largo del texto, es presentar a la comunidad científica e interesados en la temática, reflexiones sobre cómo los aspectos epistemológicos han influido en los cambios organizacionales que vive la gerencia en el siglo XXI. En él, se ofrece un análisis que considera los elementos que lo integran, tales como epistemología de la ciencia, epistemología de la gerencia, epistemología de los estilos gerenciales y sus ámbitos de aplicación, así como la contextualización de la gerencia del siglo XXI. Además, se muestran las diferencias organizacionales entre las etapas de la modernidad y la postmodernidad y se plantea lo importante de incorporar el enfoque holístico en todas las actividades de las instituciones. Para ello, realicé una revisión documental para fundamentar su desarrollo y explicar cada uno de los aspectos antes mencionados. Todo ello me permitió concluir que la gerencia como disciplina ha realizado grandes avances en su epistemología con el apoyo del enfoque holístico para conducir a las organizaciones hacia la transcompetitividad, porque la gerencia del siglo XXI debe estar alimentada por aspectos filosóficos que contribuyan a la resolución de las problemáticas organizacionales, ya que es la base de su epistemología, pero se requiere la creación de un nuevo pensamiento gerencial para que se susciten conocimientos transformadores de la realidad social exigidos para el momento actual.

PALABRAS CLAVE:

Epistemología,
modernidad,
postmodernidad,
enfoque holístico,
gerente

EPISTEMOLOGY MANAGEMENT FOR THE XXI CENTURY

Autora: Paula Rojas
rojaspaula@gmail.com

ABSTRACT

The epistemology is the center that supports the knowledge and the science, so it establishes the place where it originates. The purpose of this essay, after the analysis of the different ideas approached for different authors mentioned throughout of this text, is to show to the scientific community and interested in the thematic, reflections about how the epistemological aspects have influenced in the organizational changes that the management lives in the XXI century. In this essay is offered an interpretation that considers the elements that integrate, such as the epistemology of the science, epistemology of the management, epistemology of the managerial styles and their fields of application, as well as the contextualization of the management of the XXI century. Also, it shows the organizational differences between the stages of the modernity and the postmodernity and it arises the importance of incorporate the holistic approach in all the institutional activities. For this, I did a documentary to base the development and explain each aspect before mentioned. All of it, allowed me to conclude that the management as a discipline has made big steps on its epistemology with the support of the holistic approach to address the organizations to the trans competitiveness, because the management of the XXI century must be feed through the philosophical aspects that contribute to the resolution of the organizational problems, since it is the foundation of its epistemology, but it requires the creation of a new managerial knowledge in order to get born transformative insights of the social reality for the actual moment.

Keywords: Epistemology, Modernity, Postmodernity, Holistic approach, Manager.

INTRODUCCIÓN

La gerencia como práctica en su ámbito pre científico, tuvo su origen en las antiguas civilizaciones de Egipto y Roma; años más tarde surgieron nuevas organizaciones muy bien fundamentadas en las cuales se apreciaba claramente la jerarquía de los poderes. Luego, a mitad del siglo XVIII, se inició la revolución industrial y las empresas modificaron sus procesos tecnológicos, socioeconómicos y culturales y vio el paso desde una economía rural basada fundamentalmente en la agricultura y el comercio a una economía de carácter urbano, industrializada y mecanizada. Posterior a estos eventos, se origina la gerencia como ciencia, la cual se emplea para dirigir las instituciones empleando los procesos de control, planeación y ejecución.

La gerencia empresarial en la actualidad tiene alcance hacia el mundo entero, por lo tanto no existe espacio alguno que impida las oportunidades de globalización,

comercio y tratados existentes entre las naciones. Por tal motivo, los gerentes de las organizaciones del sector público y privado deben crecer ante los nuevos retos que se experimentan a nivel tecnológico, económico, cultural, social y ambiental, para esto se requiere la inserción de nuevos estilos que transformen el pensamiento gerencial, como lo sostiene Viaña (2018).

Para obtener esta transformación, se necesita una gerencia capaz de afrontar cambios puesto que, el mundo gira competitiva y complejamente, y así se afecta directa o indirectamente a las empresas, lo que ocasiona que la toma de decisiones, sea frecuente, compleja y con mucha incertidumbre; en consecuencia, hay que disponer de líderes exitosos, entrenados tanto académicamente como profesionalmente, y así puedan asumir la denominada epistemología gerencial.

En la mayoría de los textos la palabra epistemología se encuentra

relacionada como aquella ciencia, o parte de la ciencia encargada de la teoría del conocimiento; en otros, la epistemología tiene como objeto (no el único) hacer un recorrido por la historia del sujeto respecto a la construcción del conocimiento científico; es aquella que estudia la génesis de las ciencias; que escudriña cómo el ser humano ha transformado o comprendido su entorno por la vía de métodos experimentales o hermenéuticos en el deseo o necesidad de explicar fenómenos en sus causas y en sus esencias.

Corona y Kovac (2016), definen la epistemología como la ciencia que visualiza la pluralidad del mundo, en relación al trinomio sujeto-objeto-realidad, donde se constituye y desarrolla el conocimiento científico; esto se realiza producto de las diferentes técnicas, teorías y métodos utilizados por el sujeto con el propósito de conocer su realidad. Debido a que la gerencia es considerada ciencia y tiene como fundamento el método científico y ha experimentado grandes

transformaciones desde sus inicios, significa que su epistemología también ha cambiado debido a las modificaciones en el campo empresarial.

Por otra parte, a través de la historia se ha podido notar cómo se han producido disoluciones entre la epistemología y la gerencia, con enfoque en los valores, credos y pensamientos. A partir de estos medios han surgido nuevos paradigmas gerenciales y modificaciones en la conducta del ser humano y en consecuencia, las organizaciones han tenido necesidad de cambiar sus estructuras y comportamientos.

Cabe destacar, la aparición de esos nuevos paradigmas permite alcanzar la maleabilidad organizacional, es decir, la facultad con la cual una organización se adapta a las diversas circunstancias que van surgiendo (Brewster, Mayrhofer y Morley, 2017), con la utilización de diferentes pero apropiados estilos gerenciales; por ejemplo, recurrir al teletrabajo debido a la pandemia de la Covid-19; de esta

manera las instituciones, a través de la gerencia, pueden responder a los diferentes y permanentes requerimientos de la sociedad.

A propósito, en los tiempos actuales, los estilos gerenciales se utilizan para lograr cambios significativos en las empresas tales como: realizar procesos de interrelación entre los miembros de la organización a través de la creación de ambientes agradables para desafiar positivamente los retos del día a día, alcanzar grandes resultados con altos niveles de desempeño empleando la comunicación y promover la participación entre los empleados de las corporaciones.

Epistemología de la Ciencia

Es posible indicar que el desarrollo de la sociedad moderna, del sistema socioeconómico capitalista, de la forma de vida occidental, están fundamentados en dos revoluciones: la Francesa y la Industrial. En ambas, el desarrollo del conocimiento fue fundamental para la transformación de la sociedad. Por un lado, la Revolución Francesa

desarrolló las ciencias sociales y humanas, con el propósito de comprender las nuevas realidades generadas debido a una concepción diferente del individuo y de la sociedad; por el otro, la Revolución Industrial se apoyó e impulsó en el avance científico, enfocándose en el dominio del mundo natural por parte del hombre.

Es decir, el desarrollo del conocimiento genera avances científicos, y para direccionar ambas partes se necesita la gerencia que, a su vez, requiere cambios constantes, para cumplir los objetivos organizacionales. Esto se ha visto como una fuente de soluciones a diversas problemáticas existentes, y a la construcción del bienestar humano dentro de una sociedad de consumo. Además, la adquisición de conocimientos que producen esos cambios se fundamenta en vivencias otorgadas por el mundo de la vida, en la cotidianidad del sujeto; pero es en la adecuación y relación sujeto - objeto, en la validez de los conceptos que surjan de dicha adecuación, y en la posibilidad de predecir o interpretar

acciones estableciendo causas o comprensiones sobre lo que realmente la epistemología legisla.

En este sentido, la epistemología soporta las bases del conocimiento y de las ciencias pues, además de establecer el lugar donde se origina, también, se refiere a la visión en la cual se fundamenta el conocimiento con énfasis en la relación que existe entre el sujeto-objeto y, especialmente, el contexto donde se desenvuelve este vínculo, a su vez, con el sustento de la reflexión científica en cualquier área del saber. La epistemología entonces aporta beneficios a un profesional de cualquier área, especialmente del gerente, puesto que no sólo debe limitarse a realizar las funciones inherentes a su trabajo sino además conocer el porqué de sus labores en función de aportar mayores beneficios a su colectividad.

Epistemología de la Gerencia

El mundo actual muestra cambios y transformaciones perennes en el contexto empresarial, lo cual demanda la participación oportuna de una gerencia preparada para guiar a

la organización hacia la productividad y la excelencia. Un considerable número de empresas experimentan profundos cambios en la tecnología y en áreas cada vez más específicas. La gerencia afronta la necesidad de adaptarse a esta sociedad o perecer ante los nuevos retos, pero adecuarse implica flexibilizarse con la incorporación de nuevos enfoques y dejar a un lado métodos desactualizados. Se trata de enfrentar la responsabilidad de una forma de vida en continuo movimiento, ante constantes desafíos.

Se puede comprender entonces que el quehacer científico se nutre de corrientes epistemológicas, y la gerencia como ciencia, no escapa de esta realidad. Dentro de las corrientes epistemológicas se encuentra la perspectiva que concibe a la gerencia como ciencia social, sustentada en un conjunto de conocimientos transdisciplinarios, que coloca al ser humano como eje central de desarrollo y sujeto protagonista de la acción transformadora en la sociedad. Ahora, el aplanamiento de las organizaciones está articulando

las tareas en actividades y las actividades en procesos flexibles, efímeros y cambiantes. Sin embargo, una nueva dimensión organizativa surge con la recomposición de las nuevas coordenadas organizativas.

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

Esto concuerda con lo expuesto por Pérez, Acosta y Acosta (2014), “El pensamiento gerencial se encuentra hoy, en un camino lleno de muchas bifurcaciones como consecuencia de las grandes y continuas transformaciones que se

han ido gestando en todos los ámbitos: económico, social, político, cultural, tecnológico, científico, humanístico, espiritual” (p.39). Cada cruce comprende una sucesión de variables interrelacionadas que el gerente debe realizar para alcanzar una organización eficiente, cónsona con las exigencias de un mundo que cada día es más globalizado y, por ende, complejo por su carácter multidimensional.

El comprender los compromisos epistemológicos conlleva a indagar profundamente los orígenes, naturaleza, técnicas, métodos y las limitaciones que pueda presentar el conocimiento en el área gerencial. Por lo tanto, la epistemología y la gerencia se encuentran unidas a través de los avances del conocimiento científico y los procesos que se reflejan en cada una de las organizaciones.

Epistemología de los Estilos Gerenciales

En la actualidad, existe una transición de la modernidad (sociedad industrial) a la postmodernidad (sociedad del conocimiento). La modernidad se basa en la sabiduría

humana y lo racional, orientándose en todo momento hacia la competencia organizacional. En esta estructura las órdenes son de tipo jerárquicas, con diferentes niveles de gestión, poder o autoridad; las líneas de mando se realizan verticalmente, las órdenes se ejecutan de arriba hacia abajo. Mejías (2019) manifiesta, las estructuras organizativas verticales en la actualidad se mantienen en muchas corporaciones. En estas instituciones los ejecutivos se encuentran en la parte superior, los gerentes en el centro y los empleados en la parte inferior. En este tipo de empresas los empleados realizan sus actividades con mucha rigidez, bajo presión y no se proporciona ningún tipo de incentivo.

Con respecto a la postmodernidad, las estructuras organizativas funcionan de manera aplanada, es decir, se rigen horizontalmente, bajo la ética y el diálogo. En esta etapa existen alianzas estratégicas, el ambiente laboral es natural y social, además, el entorno empresarial gira sobre la globalización y las Tecnologías de la

Información y la Comunicación (TIC's), es por ello que, se considera un sistema abierto y complejo. Para soportar lo mencionado, Mejías (op.cit.) expresa, una estructura plana es aquella donde no se visualizan líneas de mando, por lo que existe una relación directa con los trabajadores de primera línea y los empleados de la planta de producción y los consumidores.

En el presente, la gerencia sufre grandes cambios a consecuencia de nuevos métodos y técnicas que han emergido en diferentes organizaciones. Por esta razón, se deben flexibilizar los procesos y adaptarse a las nuevas exigencias institucionales para estar acordes a los panoramas vigentes. Como consecuencia, las empresas exitosas, han incorporado el enfoque holístico dentro de su procesos pues, lo consideran muy útil para el ejercicio exitoso del gerente postmoderno.

Se sabe que el enfoque holístico enfrenta una serie de elementos ante los requerimientos de un proceso de formación gerencial transdisciplinar, integral y colaborativo que maneja

una serie de conocimientos para lograr posicionarse en los mercados de manera efectiva y competitivamente, dando lugar a una epistemología gerencial acorde o propia del siglo XXI que responda a una sociedad emergente de frente a la realidad actual. De allí que el holismo enfatiza la importancia del todo, que es más grande que la suma de las partes, y da realce a la interdependencia de éstas, acorde con lo conocido hoy en día como pensamiento sistémico, reforzando la idea de que los aspectos epistemológicos influyen en los cambios organizacionales que vive la gerencia en la actualidad.

De igual manera, los estilos gerenciales deben formarse basándose en la holística para emprender la complejidad de los recursos y procesos organizacionales. Amaya (2017) contempla la holística como el camino que conlleva hacia la realidad del sistema, en tal sentido, el conocimiento es el principal elemento requerido para comprender los factores que describen claramente la

realidad empresarial; es decir, se aprecia la relación existente entre la epistemología y la gerencia. En consecuencia, el personal gerencial debe estar conformado por seres seres holísticos, con amplios conocimientos tecnológicos y humanísticos, de carácter flexible y capaz de abordar la complejidad de los recursos, dispuestos a socializar y tomar decisiones en conjunto; asimismo, vigilar los procesos administrativos para poder alcanzar el éxito empresarial.

Del mismo modo, los gerentes deben contener dentro de su perfil una actitud comunicativa basada en la reflexión, producto de diferentes puntos de vista para lograr así solventar las dificultades empresariales y fortalecer a la organización para alcanzar los objetivos propuestos. Aunado a esto se requiere que sean personas emprendedoras, que es otro rasgo distintivo de las organizaciones actuales exitosas. A propósito de esto, Hernández (2005) expone que, la formación de un gerente emprendedor debe basarse en la

inclusión de elementos estratégicos, con el propósito de despistar la competitividad sobre la información que permite crecer profesionalmente a la empresa ante los retos y oportunidades.

En síntesis, el gerente emprendedor debe observar el escenario desde varios puntos de vista, al mismo tiempo debe apoyarse de un equipo multidisciplinario que le suministre información vital para resolver las problemáticas y amenazas en la institución, además de contribuir con la consolidación de las fortalezas y oportunidades. De esta manera, se refuerzan los nudos críticos en la organización lo que permitirá alcanzar los objetivos propuestos.

Ámbitos de Aplicación de los Estilos Gerenciales

Los estilos gerenciales son los ejemplos que motivan de manera muy característica el proceder del administrador al momento de cumplir sus funciones, como bien lo señala Gamboa (2011). No se puede olvidar que los estilos gerenciales son actividades realizadas por el ser

humano, en consecuencia, el factor que más prevalece es la peculiaridad personal de cada individuo, de lo cual se deriva que estos estilos no pueden seleccionarse de acuerdo al deseo de cada persona; dependen principalmente de la esencia de cada quien.

Luego de lo expuesto, Castro y col. (2014) sugieren que la figura del líder gerencial debe centrarse en contar con una preparación académica completa que incluya conocimientos teóricos-prácticos para permitir desplegar habilidades, tareas, responsabilidades, técnicas y herramientas y así lograr cumplir con una excelente gestión empresarial, además de las características comunicativas, humanistas, y de proactividad, necesarias para alcanzar exitosas relaciones.

Contextualización de la Gerencia del Siglo XXI

El panorama de la gerencia en este siglo es dispar en relación a otros tiempos, esto se debe a las exigencias de la población y las modificaciones que ha sufrido el campo empresarial. Actualmente, el crecimiento acelerado de los pueblos

ha conllevado a las instituciones en búsqueda de nuevas estrategias para cubrir la oferta y la demanda en los diferentes mercados. Por esta razón, los gerentes de una organización deben estar actualizados en cuanto a conocimiento organizacional porque éste será quien marque la pauta entre el éxito o el fracaso.

El estilo de pensamiento, el conocimiento y la información son los elementos que permitirán alcanzar el éxito en las organizaciones hoy en día. En apoyo a esto, Drucker (1999) expone “el desafío económico de la sociedad postcapitalista será la productividad del trabajo del saber” (p.17). Evidentemente, se puede observar al conocimiento como el elemento de mayor relevancia dentro de las organizaciones; en efecto, de él dependerán los avances, la producción, los sistemas empleados para el despliegue de las operaciones en la organización, entre otros; es decir, la influencia de los aspectos epistemológicos en los cambios organizacionales experimentados por la gerencia del siglo XXI.

POSTURA CONCLUSIVA

De acuerdo a las reflexiones generadas en este trabajo, se puede acotar que la gerencia como disciplina ha realizado grandes avances en su epistemología con el apoyo del enfoque holístico; esto ha dado como producto que la humanidad obtenga las ilustraciones necesarias para conducir a las organizaciones hacia la transcompetitividad. Por ello, los gerentes del siglo XXI deben ser personas calificadas y dispuestas a enfrentar las dificultades presentes en la vida cotidiana, asimismo, ir más allá de los cambios para lograr el control de las diferentes situaciones que se puedan originar. En este sentido, la meta propuesta es minimizar la incertidumbre y elevar el éxito organizacional.

El propósito principal para esos líderes empresariales es la creación de un nuevo pensamiento gerencial que cumpla un proceso de cambio para que se susciten conocimientos transformadores de la realidad social exigidos para el momento y así dar

respuestas a las inquietudes presentadas por la población. No se puede olvidar que, actualmente, la gerencia se encuentra al frente de cambios significativos y desafíos. Estos retos implican insertar estrategias, valores, dentro de las organizaciones a través del uso del enfoque holístico, gracias al manejo del conocimiento como el elemento de mayor relevancia en ellas, que permite que los gerentes dominen tanto la tecnología como la humanística, sean flexibles, emprendedores, tomen decisiones en conjunto, socializadores y comunicativos. De esta forma, se pone en práctica el enfoque integral para la resolución de los problemas existentes en la institución (Borjas y Monasterio, 2012).

Finalmente, la gerencia debe estar alimentada por aspectos filosóficos que contribuyan a la resolución de las problemáticas organizacionales, ya que es la base de la epistemología gerencial del siglo XXI, y como se ha descrito está influyendo en los cambios organizacionales que se viven en el

interior de la gerencia; asimismo, se sugiere incorporar los aspectos humanísticos, pues estos son considerados como el componente fundamental para permitir el desarrollo del diálogo entre la ciencia y la sociedad, por lo cual el compartir la misión y visión de la organización, trazar objetivos organizacionales con todos los estamentos de la institución, son de vital importancia para alcanzar los propósitos gerenciales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amaya, J. (2017). **"Holístico"**. Disponible: <https://www.significados.com/holistico/> [Consulta: 2020, Mayo 16]
- Borjas, L.; Monasterio, D. (2012). **La Gerencia Venezolana. Una Perspectiva desde la Complejidad.** Cuadernos de Administración, Universidad del Valle, 48(28).
- Brewster, C; Mayrhofer, W; Morley, M. (2017). **Nuevos Desafíos para la Gestión de Recursos Humanos en Europa.** Madrid, Eureka.
- Castro, G; Castro, M; Escorcha, M; Perozo, J; Román, B; Suárez, I. (2014). **"Práctica de los Estilos Gerenciales"** [Documento en línea]. Disponible: <https://es.slideshare.net/guzmanca>

stro/prctica-de-los-estilos-gerenciales.

Corona, J; Kovac, M. (2016). **"Perspectiva Epistemológica Empírico-Positivista y Fenomenológica-Hermenéutica: Significado, Objeto de Estudio y Aplicabilidad"**. Revista

"Sapienza Organizacional" Año 5 (N° 10), 89-97. Julio - Diciembre 2018, [Consulta: 2020, Mayo 16]

Drucker, P. (1999). **Management Challenges for the 21st Century**. New York. Harper Business.

Gamboa, C. (2011). **"El Estilo Gerencial"** [Documento en línea]. Disponible: <https://www.monografias.com/trabajos85/estilo-gerencial/estilo-gerencial2.shtml>. [Consulta: 2020, Mayo 20]

Hernández, R. (2005). **Epistemología y Formación Gerencial: Un Enfoque Holístico**. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/1/1Art1.PDF>. Revista "Negotium" Año 1 (N° 1), 3-11. Mayo - Julio 2005, [Consulta: 2020, Mayo 21]

Mejías, A. (2019). **"La Estructura Organizativa Vertical y Horizontal"** [Documento en línea]. Disponible: <https://www.cuidatudinero.com/13117251/la-estructura-organizativa-vertical-y-la-horizontal>. [Consulta: 2020, Mayo 18]

Pérez, M; Acosta, I; Acosta, D. (2014). **Formación Gerencial y Epistemología**. Formación Gerencial, Año 13 (1), 2014. ISSN 1690-074X.

Viaña, F. (2018). **"Epistemología hacia la Formación Gerencial del Siglo XXI"**. [Documento en línea]. Disponible: <https://revistas.ucla.edu.ve/index.php/teacs/article/view/2033/1111>.

Revista Científica "Teorías, Enfoques y Aplicaciones a las Ciencias Sociales", Año 11 (N° 23), 53-60. Julio - Diciembre 2018. [Consulta: 2020, Mayo 17]

