

**COMPETENCIAS GERENCIALES Y
TECNOLÓGICAS EN EL SISTEMA DE
APRENDIZAJE INTERACTIVO A DISTANCIA.
APROXIMACIÓN TEÓRICA CENTRADA EN
LA POSMODERNIDAD**

Autora: Linarez, Alfonsina
alfonsinalinarez@gmail.com

RESUMEN

Los cambios en las empresas son vitales para adaptarse a las nuevas necesidades y circunstancias de un entorno en permanente proceso de transformación. En la actualidad se requieren que las personas posean la capacidad de transformar información en conocimiento, debido a que los procesos gerenciales postmodernos actuales traen consigo retos, los cuales deben ser afrontados de manera proactiva y con trabajo de equipo. El presente artículo es un adelanto de una investigación en desarrollo que tiene como propósito general: Construir desde los significados y significantes de los actores sociales, un aporte teórico centrado en las competencias gerenciales y tecnológicas, para el Sistema de Aprendizaje Interactivo a Distancia de la Universidad Fermín Toro enmarcado en el contexto de la posmodernidad. Desarrollaré el estudio con un enfoque cualitativo, bajo el método fenomenológico - hermenéutico, ya que el mismo, me permitirá abordar y captar el medio donde se desenvuelve los actores protagonistas del estudio. El presente estudio surge por la necesidad de abordar teóricamente el uso de las nuevas tendencias organizacionales, asimismo a las competencias gerenciales y tecnológicas del gerente en el siglo XXI. De allí que resulta relevante estudiar los procesos gerenciales, con el fin de comprenderlos y emprender acciones dirigidas a optimizarlas. En este sentido, los logros de esta investigación estarán enfocados hacia la generación de conocimiento, ideas y perspectivas de la gerencia y la tecnología como elemento potenciador de la gestión de cualquier gerente.

PALABRAS CLAVE:

competencias, gerencia,
tecnología, sistema de
aprendizaje interactivo
posmodernidad

**MANAGEMENT AND TECHNOLOGICAL COMPETENCES IN
THE DISTANCE INTERACTIVE LEARNING SYSTEM.
THEORETICAL APPROXIMATION FOCUSED
ON POSMODERNITY**

Author: Linarez, Alfonsina
alfonsinalinarez@gmail.com

ABSTRACT

The changes in the companies are vital to adapt to the new needs and circumstances of an environment in permanent process of transformation. Currently, people are required to have the ability to transform information into knowledge, because current postmodern management processes bring challenges, which must be addressed proactively and with teamwork. As a consequence of the advances of the social sciences, it will be necessary to develop new scenarios that impose different areas of organizational action. The present article is an advance of a research in development that has as purposes: To reveal the meanings and signifiers that the social actors confer to the managerial and technological competences in their daily managerial work of the Interactive Distance Learning System; Interpret the significant elements of managerial work and its link with postmodernity, derived from the discourse of social actors and then build from the meanings and signifiers of social actors, a theoretical contribution focused on managerial and technological skills, for the Learning System Interactive Distance from the Fermín Toro University framed in the context of postmodernity. This study arises from the need to theoretically address the use of new organizational trends, as well as managerial and technological competencies of the manager in the 21st century. Hence, it is relevant to study the management processes, in order to understand them and take actions aimed at optimizing them. It conforms to the assumptions of reliability established by the social constructionist paradigm and the qualitative perspective, under the phenomenological method supported by hermeneutics, when interpreting the different significant elements of managerial work and their link with postmodernity. In this sense, the achievements of this research will be focused on the generation of knowledge, ideas and perspectives of management and technology as an element that enhances the management of any manager. As information gathering techniques: I will consider the application of the in-depth interview.

Keywords: skills, management, technology, interactive learning system, postmodernity.

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual está sujeta a un proceso de cambio constante debido al fenómeno de la globalización, el cual está transformando la gerencia y la forma en que las organizaciones desarrollan sus actividades, estableciendo nuevos métodos, técnicas y formas de gestión, realizando cambios sociales o tecnológicos. Los cambios organizacionales ocurren cuando se establecen nuevas políticas económicas, sociales, tecnológicas que afectan a la empresa, por lo general, estos cambios generan una reacción, donde es frecuente encontrar resistencia en los miembros de la organización, pero para garantizar su sobrevivencia y competitividad, estas deben ser capaces de reorganizarse y adaptarse a las nuevas situaciones que se le presentan.

Las organizaciones para asumir los cambios y retos que se le presentan, necesitan gerentes capaces de enfrentar de manera competente los procesos gerenciales,

innovando continuamente en su gestión donde incorpore técnicas y herramientas actualizadas que permitan desenvolverse en el exigente mercado competitivo y logre alcanzar las metas. Por lo tanto, el gerente posmoderno debe innovar, ser creativo, desarrollar nuevas habilidades que le permitan relacionarse y dirigir a los miembros de su equipo, creando un grupo de profesionales listo para interpretar las demandas de un mercado cada vez más exigente y cambiante.

Las empresas en la posmodernidad requieren que su personal tenga las competencias necesarias que le permitan ser eficientes de manera individual, para poder garantizar un buen desempeño en sus funciones, y lograr los objetivos de la organización. Las competencias son características fundamentales del hombre que van desde aspectos centrales y profundos del individuo, hasta aspectos observables y modificables con cierta facilidad e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo

período de tiempo. Estas competencias pueden ser adquiridas durante su formación profesional o por experiencia desarrollada en la empresa.

Cabe destacar que el gerente posmoderno debe poseer competencias tecnológicas que permitan el uso eficaz de la tecnología, aportando un valor a su desempeño gerencial realizando una gestión más efectiva, debido a que las tecnologías de la información y comunicación han cambiado la forma de pensar, comprar, aprender, hacer negocios entre otras cosas. Debido a esto, la tecnología juega un papel importante en las organizaciones modernas para ser eficientes, pero hay que tomar en cuenta que no es suficiente contar con la infraestructura tecnológica adecuada, es fundamental desarrollar las competencias tecnológicas en el personal de la empresa quien es el encargado de generar el conocimiento y tomar las decisiones óptimas para la organización.

Perdomo (2010), destaca que una organización postmoderna promulga los derechos humanos

como elemento fundamental de avance, pues es el talento humano quien se organiza y es responsable del éxito del trabajo que ejecuta, a fin de alcanzar el progreso, así como también el desarrollo económico y social. Lo que conduce a afirmar que en la actualidad se requiere que las personas posean la capacidad de transformar información en conocimiento, debido a que los procesos gerenciales postmodernos actuales traen consigo retos, los cuales deben ser afrontados de manera proactiva y con trabajo de equipo.

Al respecto, Gómez, (2014) señala que las situaciones de cambio y turbulencia vividas en la actualidad debido al avance tecnológico hacen que las organizaciones busquen imperantemente la competitividad y excelencia en los procesos desarrollados por estas. Estos cambios han desencadenado un gran número de transformaciones internas, en aspectos relacionados con la orientación hacia el cliente, el desarrollo tecnológico y la innovación, el papel rector de la gestión

estratégica, los enfoques de calidad, el rol del talento humano en la organización, la gestión de la información, entre otros.

El éxito de muchas empresas por lo tanto, va a exigir una continua adaptación de la misma a su entorno, y la competitividad se convierte en el criterio económico por excelencia que permite orientar, así como también evaluar el desempeño dentro y fuera de la misma.

En este sentido, Garrido, L. (2011) afirma que “los cambios en las empresas son vitales para adaptarse a las nuevas necesidades y circunstancias de un entorno en permanente proceso de transformación. Pero introducirlos requiere de unas claves que asegurarán el éxito”. (p. 122)

Desde esa óptica, la evolución de las ciencias, la comunicación y la tecnología en los últimos siglos ha marcado con ahínco la forma en la que los individuos interactúan en la sociedad actualmente, haciéndolos seres críticos, reflexivos y analíticos, con deseos de superación, de

perfeccionamiento y mejoras en su entorno laboral y de la calidad de vida.

Bajo esta premisa, se hace necesario desarrollar nuevos escenarios que impongan distintos ámbitos de actuación organizacional, es conveniente mencionar la visión de Márquez (2009), quien expresa que “la praxis de la gerencia y de la administración incluye varias dimensiones: humanas, financieras, físicas y tecnológicas, que interactúan con variables exógenas y endógenas que requieren de una capacidad asociativa, intuitiva”. (p.42)

Tal como se expresa Márquez (ob. cit), puedo enunciar que en la actualidad surgen desafíos e incertidumbre que afectan el éxito, la eficiencia y la productividad en las prácticas gerenciales dentro de una organización, las cuales deben desarrollarse considerando la tecnología e innovación.

En consecuencia, el gerente tiene la imperiosa necesidad de adaptarse siempre a las innovaciones que se susciten en el ámbito empresarial donde es inevitable el cambio debido al contexto complejo

que vivimos. El nivel de exigencia de una organización para lograr el éxito es mayor debido a la evolución de las sociedades, los esquemas organizacionales y los sistemas de información. Esto requiere un aprendizaje constante, lo que permitirá a las organizaciones adaptarse a ese ambiente cambiante. Se hace preciso desarrollar las habilidades del gerente de una forma integral que pueda dirigir, organizar, tomar decisiones relevantes frente a los cambios que se susciten, posea dominio tecnológico y sea creativo, lo cual permita confrontar las trasformaciones que reclama y exige la era postmoderna.

Dentro del contexto organizacional de esta investigación, a fin de estudiar el aprendizaje de competencias gerenciales y tecnológicas en los docentes de instituciones de educación universitaria, la misma se desarrollará con los docentes adscritos a la Universidad Fermín Toro. Los docentes de esta casa de estudios universitarios, como actores sociales, han sido capacitados de manera

continua. Esto ha representado una gran satisfacción para ellos, frente a un conocimiento que para muchos es nuevo y que, una vez aprendido, lo han puesto en práctica no solo con estudiantes bajo la modalidad a distancia sino con estudiantes en el esquema tradicional presencial, como actividades virtuales de aprendizaje complementarias.

No obstante, he percibido por parte de los docentes de la institución, que existen necesidades en sus estudiantes en cuanto al uso más adecuado de las TIC, como una estrategia innovadora de aprendizaje para realizar sus actividades y asignaciones. En tal sentido, los docentes explicitan su interés en aprender a manejar las tecnologías educativas más adecuadamente, para servir de mejores mediadores pedagógicos pero, en algunos momentos, muestran temor.

A este respecto uno de los versionantes previos, indicó que "hoy nuestros estudiantes demandan la incorporación de la tecnología y de los recursos tecnológicos en las distintas asignaturas de sus pensum de

estudios, por eso es más que un deber, un compromiso institucional cubrir esta necesidad a través de procesos de formación y capacitación". Por su parte, otro de los docentes consultados, señala: "ya no es una moda, es una necesidad y, en ese sentido, los docentes debemos asumir el reto de incorporar en nuestra praxis pedagógica a las TIC".

Otros testimonios provienen del personal directivo de esta institución, expresan que desea la incorporación formal de la modalidad de educación interactiva a distancia a su currículo, como una política institucional de inclusión social que responda a los requerimientos educativos del Estado venezolano. Por otra parte, los directivos están conscientes que, antes de realizar cualquier inversión en equipos tecnológicos, se necesita la formación sistemática del personal docente para el desarrollo de sus competencias gerenciales y tecnológicas.

Es importante acotar también, de acuerdo con el informe ejecutivo del Sistema de Aprendizaje Interactivo a Distancia (S.A.I.A, 2012), elaborado

por su dirección general y presentado en Consejo Directivo del Complejo Educativo "Dr. Raúl Quero Silva", que el 70% de los docentes de las instituciones que lo conforman no son nativos digitales, es decir, el cuerpo profesional tecnológicamente hablando, debe migrar para utilizar la tecnología y superar las consabidas barreras sociales y culturales, entre otras. Estos planteamientos me han llevado a reflexionar sobre la manera en que debe desarrollarse el aprendizaje de competencias gerenciales y tecnológicas del docente, y en qué grado esto sería beneficioso para los estudiantes, en la creación de una cibercultura organizacional para la universidad.

En virtud de los planteamientos anteriores surgen las siguientes inquietudes:

¿Cuáles son los significados y significantes que los actores sociales le confieren a las competencias gerenciales y tecnológicas en su quehacer gerencial cotidiano?

¿Cuáles son los elementos significativos del quehacer gerencial y su vinculación con la postmodernidad,

derivados del discurso de los actores sociales?

¿Cómo se construyen desde los significados y significantes de los actores sociales, un aporte teórico centrado en las competencias gerenciales y tecnológicas, desde una visión postmoderna?

En correspondencia con las intencionalidades se presentan los siguientes propósitos:

Desvelar los significados y significantes que los actores sociales le confieren a las competencias gerenciales y tecnológicas en su quehacer gerencial cotidiano.

Interpretar los elementos significativos del quehacer gerencial y su vinculación con la postmodernidad, derivados del discurso de los actores sociales.

Construir desde los significados y significantes de los actores sociales, un aporte teórico centrado en las competencias gerenciales y tecnológicas, desde una visión postmoderna.

El presente estudio surge por la necesidad de abordar teóricamente el uso de las nuevas tendencias

organizacionales, asimismo a las competencias gerenciales y tecnológicas para el Sistema de Aprendizaje Interactivo a Distancia de la Universidad Fermín Toro enmarcado en el contexto de la posmodernidad. De allí que resulta relevante estudiar los procesos gerenciales, con el fin de comprenderlos y emprender acciones dirigidas a optimizarlas.

Cabe destacar que la información y los conocimientos que se asumen a través del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se proyectan como elementos trascendentales para las organizaciones dentro de la posmodernidad dado que permite la adaptación a los cambios y al mundo competitivo que vivimos, donde no solo los avances tecnológicos y la información son fundamentales sino la creación de ese conocimiento que surge a raíz de esos cambios e información.

En este sentido la investigación constituye un aporte significativo sobre la temática “Nuevo esquemas de Gerencia y liderazgo” para la línea

de investigación titulada “La Gerencia en la Sociedad de la Información” debido a que favorece la consolidación de un conjunto de elementos que permitan mejorar y fortalecer la actividad gerencial ante las exigencias de la sociedad de la información, mediante la definición de un aporte teórico centrado en las competencias gerenciales y tecnológicas, desde una visión estratégica y postmoderna.

Bajo el escenario anterior, quiero referir la situación que me motivó a estudiar esta temática, en el Complejo Educativo “Dr. Raúl Quero Silva”, desde el punto de vista de la gerencia ejercida por los Coordinadores Académicos, según la observación directa y en mi función como coordinadora y directora encargada de SAIA, existe resistencia a los cambios, por lo cual la acción gerencial se dirigió a mediar a través de la aplicación de diversas actividades esta coyuntura, enfocando todas las atenciones en lograr un consenso, con el fin de que esta realidad no afectara su gestión.

Por otra parte, la tesis doctoral, se enmarca en el temario propuesto “Nuevo esquemas de Gerencia y liderazgo” para la línea de investigación titulada “El Hombre, la Gerencia y Sus Tendencias en la Sociedad del Conocimiento”, del programa de Doctorado en Gerencia Avanzada de la Universidad Fermín Toro, planteando como reto favorecer la consolidación de un conjunto de elementos que permitan mejorar y fortalecer la actividad gerencial ante las exigencias de la sociedad de la información, mediante la definición de un aporte teórico centrado en las competencias gerenciales y tecnológicas, desde una visión estratégica y postmoderna.

Estado de desarrollo

Estudios previos

La revisión bibliográfica sobre el objeto de estudio condujo a tomar en cuenta algunas investigaciones desarrolladas en torno al tema de las competencias gerenciales y tecnológicas en el ámbito gerencial; de las cuales se han sustraído algunos

elementos claves con el fin de apoyar y complementar el presente estudio.

Sustento Teórico

Para el sustento de la investigación se han tomado en cuenta, estudios previos, posiciones y postulados teóricos que permitan apoyar este estudio, además facilitar una visión global de las distintas vías que me permitirán abordar el fenómeno de estudio, las cuales son: La Postmodernidad como una visión orientadora del desarrollo gerencial y tecnológico en el siglo XXI, la organización postmoderna y gestión tecnológica.

Las Competencias Gerenciales

Las competencias son características fundamentales del hombre que van desde aspectos centrales y profundos del individuo, hasta aspectos observables y modificables con cierta facilidad e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo. Una competencia tiene tres componentes: el saber

hacer (conocimientos), el querer hacer (factores emocionales y motivacionales) y el poder hacer (factores situacionales y de estructura de la organización).

Según Crosby (1991) un gerente debe ser: (a) un estudiante perpetuo: el flujo constante de información y las ideas cambiantes obligan al gerente a estudiar sin cesar, estando constantemente en busca de información (b) ético: el mejor atributo de un líder consiste en mostrar una conducta ética en cualquier circunstancia, quienes así se comportan gozan de la confianza y el respeto de los demás, (c) siempre disponible: las personas sujetas a la influencia o al control de un gerente necesitan sentir que pueden acudir a él en el momento preciso; (d) decidido: los subordinados establecen su propio nivel de decisión siguiendo el ejemplo del líder; (e) enérgico: la energía es palpable en los individuos serios, esto funciona como un generador de confianza en los demás

Prosigue el autor diciendo en el aparte (f) que el gerente debe ser fiable: un comportamiento estable es

la base de la fiabilidad. Nada provoca la ineficiencia de una organización que el tener que estar adivinando aquello que puede agradar o no al jefe; (g) sensato: al convertirse en gerentes hay quienes sienten que el poder les autoriza a dejar de tratar con la realidad, llevan a cabo acciones aparentemente fundamentadas, pero que, en realidad pueden deteriorar la organización; (h) modesto: resulta muy fácil llegar a la conclusión de que son el principio y el final de todo lo que acontece. Pueden desarrollarla idea de que ellos deben pensar en todo y de que no se les aprecia como es debido; (i) apasionado: centrado en el trabajo es otra forma de decir apasionado en el mejor sentido y; (j) agradable: saben que no tienen que ser groseros para que los demás reconozcan su preeminencia.

Los constantes cambios sociales y culturales han incrementado el ritmo en el que se replantean las condiciones del entorno empresarial, surgen nuevas formas de hacer negocios, nuevos competidores, nuevos desafíos para los gerentes; lo cual es el resultado de la evolución

natural de las ciencias administrativas y gerenciales. Así pues, Daft (2008) hace referencia a la naturaleza de la administración, la cual es de enfrentarse a los diversos retos de hacer gerencia en las organizaciones. Las empresas están inmersas en un mundo comercial y financiero cada vez más competitivo, debido a los avances industriales en materia de tecnologías de información y comunicación, entre otros aspectos; en tal sentido, no es suficiente con la experticia del empresario, ya que en la actualidad las expectativas van orientadas hacia un gerente con múltiples talentos, que sea capaz de enfrentar situaciones de diversa naturaleza;

Drucker (1991) dando paso a la etapa donde la administración se enfoca en el proceso productivo, hasta evolucionar en torno a lo humano, tal como lo refieren todas las teorías enfocadas en el capital humano (Morales, 2012). Las empresas están inmersas en un mundo comercial y financiero cada vez más competitivo, debido a los avances industriales en materia de tecnologías de información

y comunicación, entre otros aspectos; en tal sentido, no es suficiente con la experticia del empresario, ya que en la actualidad las expectativas van orientadas hacia un gerente con múltiples talentos, que sea capaz de enfrentar situaciones de diversa naturaleza; Por ello, la Administración se ha convertido no sólo en una materia empresarial; pues también se ha considerado parte misma del conocimiento, llámese conocimiento científico o formal.

Principalmente, en un mundo de globalizada economía propio de los tiempos modernos, exige de personas competentes, por lo que es fácil relacionar las competencias del gerente a la competitividad de las empresas (Tobón, 2006). Es por ello que, desde los cimientos de la escuela de pensamiento economicista se entiende y acepta que las personas deben esforzarse por ser idóneas, no solamente en lo que concierne a lograr un desempeño funcional en diversas áreas gerenciales, sino que lo mismo aplica a otros aspectos de la vida social; la demanda de personas con capacidades para contribuir al

progreso laboral, organizacional o empresarial, siempre y cuando esto les permita ser competitivas en aras de su bienestar personal.

Es bien entendido que, en el ámbito gerencial, las organizaciones representan espacios complejos, en los cuales convergen de forma grupos diversos de personas que deben unificar criterios y esfuerzos para el logro de metas y objetivos comunes; en tal sentido los gerentes deberán afrontar los retos de la gestión de la complejidad en las organizaciones; a lo cual, se ha de resaltar los aportes de Etkin (2011) quien explica que dicha gestión: no se construye solamente sobre la base de planes, programas y controles, sino en la integración de saberes técnicos y de fondo, como llamó Jürgen Habermas a los supuestos conocidos y compartidos en la organización" (pág. 145). Es por esta razón que, es imperante para el gerente el administrar sus conocimientos para enfrentar la complejidad y lograr el éxito en las organizaciones.

Un gerente es competente si puede aplicar el conocimiento, la

habilidad y los valores requeridos para realizar la labor de un gerente (Smit et al; 2007). Entonces, lo anterior alude que la competencia es la ejecución de un saber; haciendo la distinción entre conocimiento y saber, el primero es fuente y base del segundo; pero no necesariamente implica una acción, pero si una decisión que puede orientarse a un determinado curso de acción, en especial para resolver problemas gerenciales; mientras que el saber refiere al “saber hacer” del gerente, lo cual sugiere una capacidad a ser considerada y valorada en la gerencia.

Según el informe de la UNESCO de 1996, la competencia se asume como una actividad profesional, que permita resolver problemas o desarrollar proyectos en tiempo oportuno, por lo tanto, ser competente implica la capacidad de ver, analizar e intervenir en un mundo diversificado por los avances tecnológicos interrelacionar aspectos estrictamente técnicos y aspectos que se desarrollan en la sociedad.

Competencias gerenciales ante las tecnologías de información y comunicación

El progresivo desarrollo de las TIC ha ido penetrando y transformando la manera de cómo los seres humanos se comunican, como piensan, como se distribuye el tiempo, la manera de cómo se hacen las cosas y hasta como consiguen sus objetivos las personas en la actualidad. Así, el lenguaje entre otras actividades, se ha visto influenciado por términos cada vez más comunes, como download por descarga de archivos, file por archivo, e-learning por educación a través del Internet, on-line por conexión o disponibilidad por Internet, entre muchas otras.

Los nuevos lenguajes, como las nuevas formas de realizar algunas actividades, tales como enviar mensajes de texto, la comunicación por e-mail o a través de diversas aplicaciones, han modificado comportamientos y por ende la manera de pensar y hasta de razonar del individuo en la postmodernidad. El teléfono celular, las tablets, y otros dispositivos, se han convertido en algo

más que un accesorio, de tal manera que resulta extraño que alguien en una reunión, no posea un dispositivo de comunicación inteligente.

El adaptarse a cómo realizar tareas a través de medios cada vez más sofisticados ha requerido adquirir nuevas competencias para adecuarse al entorno y al saber hacer. Según Caballero (2001), frente a estos cambios es necesario abordar el tema desde una postura epistémica, ya que se está ante la presencia de construcciones de nuevas categorías conceptuales. Todo esto, ha impactado en la transformación social desde el núcleo familiar, los entes gubernamentales, la educación, la religión, hasta las organizaciones empresariales.

En este orden de ideas, la globalización además de ser un tema de infinitas discusiones, tema de muchos libros, y manifestaciones en los cinco continentes, hace alusión al globo y por extensión al globo terráqueo, para dar la idea de totalidad en el contexto del planeta tierra. Por lo general, sus implicaciones son a menudo confundidas con su concepto,

por lo que no hay una definición absoluta que se haya acordado sobre lo que es globalización.

Sustento Metodológico

La naturaleza de esta investigación tiene un enfoque cualitativo, debido que se circunscribe en el ámbito de estudio de las ciencias sociales, en el cual se inscribe el hecho organizacional, por lo que se asume construir desde los significados y significantes de los actores sociales, un aporte teórico centrado en las competencias gerenciales y tecnológicas, desde una visión postmoderna.

Por tanto, esta investigación es cualitativa debido a que se centra en el contexto de los acontecimientos, donde los actores sociales interactúan directamente; es decir, como investigadora asumiría el contexto tal y como se encuentra, no se pretende modificar para explicar los fenómenos que emergen de él.

En este enfoque cualitativo, la información aportada por los testimonios de los actores sociales, resultan vitales en el proceso de

interpretación de los significados emergentes, los que eventualmente se convierten en los resultados o hallazgos de la investigación. Para ilustrar esta interacción investigativa, Wiesenfeld (1999), propone una forma de relación investigador/actor social, donde las experiencias de vida a partir de sus testimonios, dan sentido a sus experiencias en los significados que éstos les asignan a sus vivencias cotidianas, los cuales se reportan en un clima de horizontalidad, con respeto mutuo, diálogo reflexivo, en el cual se acepta el involucramiento de la subjetividad del/la investigador/a en dicho proceso sistemático.

De esta manera, las vivencias de los actores sociales permitirán que emerjan los sentidos y significados con una diversidad de posturas. Debido a la naturaleza de este estudio, se consideró indispensable la experiencia directa con los actores sociales para interpretar la realidad, tal como fue sentida por ellos; por esta razón, se estiman los diversos aspectos de las competencias gerenciales y tecnológicas, desde una visión postmoderna.

Al mismo tiempo, el abordaje metodológico es desde una perspectiva fenomenológica del argumento ontológico y epistémico que se circunscribe a la realidad de los actores sociales, en la cual su personal dentro de un contexto socio-histórico, de una subjetividad única desarrolla una interacción dinámica donde se perciben los aportes teóricos centrado en las competencias gerenciales y tecnológicas, desde una visión postmoderna.

Es así como, el estudio de los fenómenos como son vividos y percibidos por el Ser, se manifiestan en el plano epistemológico del conocimiento. Por esta razón, la experiencia directa con los actores sociales entrevistados me permitirá la interpretación subjetiva de sus experiencias, puntos de vista, percepciones, sentimientos, valores y creencias.

Las entrevistas se basarán en guías de preguntas relacionadas con las competencias gerenciales y tecnológicas, desde una visión postmoderna a tres (3) especialistas y consultores internacionales en la

materia, sobre ejes temáticos (competencias gerenciales, tecnologías de la Información y comunicación y la postmodernidad), realizadas en forma personal por la tesista y tomando como apoyo lo dicho por Mertens (2005) sobre el estudio de expertos.

Para develar todo este entramado, se usará la técnica de la entrevista semiestructurada, que según Martínez (2006) indica que es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial, de gran relevancia, con posibilidades de significación por el diálogo como método de conocimiento, que estriba, sobre todo, en la naturaleza y calidad del proceso en que se apoya.

Una vez recabada la información, se usará la triangulación, que contribuirá a apoyar, desmentir, confirmar, a través de diferentes fuentes de datos (referentes teóricos, otras entrevistas, tonos y acentos de voz, procedimientos metodológicos), por lo que será un proceso más rico en detalles, en una acción de “reunión y cruce dialéctico de toda la información

pertinente al objeto de estudio” (Cisterna, 2005, p.61).

Seguidamente, se interpretarán todos los hallazgos, acción que Rodríguez (1996) dice que consiste “en reducir, categorizar, sintetizar y comparar la información con el fin de obtener una visión lo más completa posible de la realidad” (p.102), es decir, en asignar significados a la información recopilada, a través de las vivencias del investigador con el grupo, tomando en referencia algunos autores.

Sobre la validez de esta investigación cualitativa, se reflejará en la medida que responde a lo que se planteó en la descripción del tema de estudio, aunque en mayor proporción por lo que recomienda Martínez (ob. cit) sobre cómo se recogió la información y las técnicas que se usaron para interpretarlas, es decir, en su orientación en cuanto al método y técnicas de categorización, triangulación e interpretación de la información.

Sobre la fiabilidad de los resultados, se determinará en la medida que concuerde en la posible

interpretación que le confieran otros investigadores sobre el mismo tema, llamándose a este, tipo de confiabilidad interna, de acuerdo con Cisterna (ob. cit.).

Visión Prospectiva de la Investigación

En la investigación cualitativa una de las etapas fundamentales los hallazgos que emergen de los actores sociales, ésta comienza en el mismo instante en que se procede a la recolección de la información. En este aspecto, se considerará lo manifestado por Goetz y Le Compte (1988), el análisis de esta información debe ser abordado de forma sistemática, orientado a generar constructos y establecer relaciones entre ellos, constituyéndose esta metodología, en un camino para llegar de modo coherente a la teorización.

El proceso práctico me llevaría a la transcripción de cada una de los manifestaciones, interpretaciones y observaciones aportadas por la técnica de recolección de información (entrevista a profundidad), que me permita recopilar evidencias, luego

proceder a diferenciarlas unas de otras, incluyendo número de páginas y líneas, facilitando el manejo de la misma. Para su comprensión, la iniciaré como el proceso de sistematización, tanto abierta como axial y selectiva, en cuanto a las categorías; tomando en cuenta el título de mi trabajo que ha de generar la categoría medular o central denominada: (competencias gerenciales, tecnologías de la Información y comunicación y la postmodernidad), explicando el fenómeno en estudio desde un orden más amplio y abstracto, y en este mismo extraer las categorías orientadoras, tomando también en consideración la intencionalidad del estudio.

En cuanto al desarrollo de las subcategorías estas surgirán del análisis que se haga a las categorías centrales y emergentes, se tomarán en cuenta aspectos notables que se relacionen con los mismos, esclareciendo el significado contextual con el todo, de modo que firmemente lo que señale el versionante se interprete con la demanda de

encontrar el significado y sentido de los hechos observados, revelados y emergentes. Según Martínez (1994): “El proceso aquí es un proceso de fenomenología hermenéutica, cuyo fin es descubrir los significados que en ocasiones no se manifiestan en forma inmediata”. (p. 178).

Desde el punto de vista práctico, se procederá a la transcripción de los discursos y las distintas expresiones, tanto gestuales como corporales de los actores sociales, con el propósito de considerar los efectos de las consecuencias en términos de cambio propuesto, atender sus inquietudes y considerar la existencia de algunos aspectos que puedan conformar una visión más característica de los hechos, esto con el fin de mejorar considerablemente la información, en forma cooperativa en futuros inmediatos de acción social.

Por último se construiría el momento final de mi recorrido investigativo, el cual me invita a trascender creativamente y presentar la construcción desde los significados y significantes de los actores sociales, de un aporte teórico centrado en las

competencias gerenciales y tecnológicas, desde una visión postmoderna.

El corpus teórico se refiere a conjeturas relativas a los enlaces que se pueden establecer entre los fenómenos estudiados, y las uniformidades o regularidades que subyacen a éstos. Además, es la manera particular de visualizar el mundo desde la óptica del investigador, integrar en un todo coherente y lógico los resultados de la investigación, arrojada por los actores sociales. Es decir, la teorización se refiere a la síntesis final de la investigación, donde se integran coherentemente los resultados del estudio; mediante el enfoque fenomenológico para lograr el objetivo propuesto en la investigación.

Referencias Bibliográficas

Boyatzis, R. (1982). **A 20-year View of Trying to Develop Emotional, Social and Cognitive Intelligence Competencies in Graduate Management Education.** *Journal of Management Development*, Vol. 27 Iss 1 pp. 92 – 108. USA.

Boyatzis, R. (1983). **The Competent Manager: A Model for Effective**

- Performance.** John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Caballero, L. (2001). **Las Competencias Gerenciales en Tiempos de Virtualización.** Revista Asuntos, sobre la Gerencia Virtual (GV) o Gerencia Estratégica (GE).
- Castellano, H. (2006). **La Planificación del Desarrollo Sostenible.** Caracas. Venezuela: Publicaciones CENDES UCV.
- Cisterna, F. (2005). **Categorización y Triangulación como Procesos de Validación del Conocimiento en Investigación Cualitativa.** *Theoria*, 61-71.
- Crosby, P (1999). **Liderazgo.** España: McGraw Hill Interamericana.
- Daft, R. (2008). **Management.** 8th Edition. Thomson South- Western Learning. USA.
- Díaz, E. (2009). **Posmodernidad.** Editorial Alfa. Caracas, Venezuela
- Drucker, P. (1991). **La Gerencia en Tiempos Difíciles.** Sexta edición. Grupo Editorial El Ateneo. Buenos Aires, Argentina
- Etkin, J. (2011). **Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. La Estrategia Frente a lo Imprevisto y lo Impensado.** Ediciones Granica S.A., Buenos Aires, Argentina.
- Garrido, L. (2011). **La gestión del cambio, clave para el éxito empresarial.** [Artículo en Línea].
- Disponible en: www.tactio.es/pdfs/gestion%20del%20cambio.pdf [Consulta: 2017, Noviembre 28].
- Goetz y Le Compte (1988). **Etnografía y Diseño Cualitativo de Investigación Educativa.** Editorial Morata. Madrid, España
- Gómez, E. (2014). **Creatividad en el Accionar Gerencial para la Potenciación del Desarrollo Endógeno en la Educación Media.** Atisbo teórico desde la postmodernidad. [Artículo en Línea]. Disponible en: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2014/egr/problematica.htm>. [Consulta: 2015, Octubre 1].
- Gross, M. (2008). **Nuestro Déficit de Competencias Directivas. Pensamiento Imaginativo.** [Artículo en Línea]. Disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/161409/Nuestrodeficit-de-Competencias-Directivas-corregido.htm>. [Consulta: 2015, Octubre 15].
- Habermas, J. (2002). **Acción Comunicativa y Razón sin Trascendencia.** Ediciones Paidós Ibérica. Madrid. España.
- Márquez, J. (2009). **La Nueva Gerencia y las Transformaciones Sociales. Una Visión de las Relaciones Hombre-Empresa.** Barquisimeto, Venezuela: Horizonte.
- Martínez, M (1994). **Hacia un Nuevo Paradigma de la Racionalidad.** En

Revista Antrhopos Venezuela.
Librería Editorial Salesiana.
Caracas. Venezuela.

Martinez, M (2006). **Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa.** Editorial Trillas. Mexico

McClelland, D. (1973). **Testing for Competence Rather Than for "Intelligence".** Harvard University. American Psychologist. January 1973. USA.

Mertens, D.M. (2005). **Investigación y Evaluación En Educación y Psicología. Integrando la Diversidad con lo Cuantitativo, Métodos Cualitativos y Mixtos** (2^a edición). Thousand Oaks: Sage.

Morales, J. (2012). **El Poder en el Desarrollo del Contexto de Nuevas Prácticas Gerenciales.** Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 5, Nº 9, enero-junio, 2012: 57-83. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Morales, J. (2013). **Reflexiones en torno a la Gestión del Conocimiento.** UNAVISIÓN: Revista del Centro Local Carabobo-Universidad Nacional Abierta-Venezuela. Nº 2.Octubre 2013. Venezuela.

Patrón, R y Barroso, F. (2015). **Competencias Directivas de Gerentes de Restaurantes Turísticos.** Un estudio en la ciudad de San Francisco de Campeche, México. Redalyc. Estudios y Perspectivas en Turismo, vol. 24, núm. 1, 2015, pp. 96-114. Centro de

Investigaciones y Estudios Turísticos. Buenos Aires, Argentina.

Pérez, R (2015), **Significados de la Gerencia para el Emprendimiento en Educación Técnica: Cosmovisión desde los Coordinadores de Pasantías del Estado Yaracuy,** realizada para obtener el título de Doctora en Gerencia de la Universidad Yacambú.

Perdomo, G. (2010). **La Triada de la Organización Postmoderna: Sujeto, Poder y Conocimiento.** [Artículo en Línea]. Disponible en: http://revistaeconomia.puj.edu.co/html/articulos/Numero_9/Perdomo.pdf. [Consulta: 2015, Noviembre 11].

Ramírez, C. (2017). **Modelo para el Desarrollo de Competencias Gerenciales en Relaciones Humanas Dirigidas al Empresario Venezolano.** Tesis de Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela

Rodríguez, I. (1996). “**¿Cómo Afrontar el Trabajo de Fin de Grado? Un Problema o una Oportunidad para Culminar con el Desarrollo de las Competencias?**” Revista Complutense de Educación, 22 (2), 179-193

Smit, P; Cronjé, G; T, Brevis y Vrba, M. (2007). **Management Principles: A Contemporary Edition for Africa.** 4th Edition. Juta & Company. Africa.

Tobón, S. (2006). **Formación Basada en Competencias: Pensamiento Complejo, Diseño Curricular y Didáctica.** Segunda Edición. Ediciones Ecoe. Colombia.

Unesco (1996). **Desafíos de la Educación. Diez Módulos Destinados a los Responsables de los Procesos de Transformación Educativa.** Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE). Buenos Aires, Argentina. [Artículo en línea] Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>. [Consulta: 2015, Noviembre 11].

Wallerstein, I. (1996). **Abrir las Ciencias Sociales.** México. Siglo Veintiuno Editores