

LA PRAXIS Y LOS MODELOS GERENCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

Autor: Rómulo Rodríguez
romulorodriguez.rrr@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Praxis gerencial, modelos gerenciales, organizaciones

RESUMEN.

El fenómeno complejo de la globalización demanda de las organizaciones en su praxis gerencial diaria la adopción de modelos gerenciales que permitan competir en los mercados internacionales, en tal sentido las organizaciones se ven en la necesidad de una redefinición de sus procesos administrativos, los cuales se deberán sustentar en modelos gerenciales orientados desde la filosofía del pensamiento sistémico, esto es, concebir e implementar estructuras organizativas dentro de un sistema dinámico y complejo que auto-organiza y desarrolla su propia inteligencia con base en las tendencias gerenciales del siglo XXI. Todo ello, devela el estado en que se encuentran las empresas y las actividades económicas que realizan, sus potencialidades hacia el futuro y del modelo teórico gerencia que las pueda guiar.

PRAXIS AND MANAGEMENT MODELS IN ORGANIZATIONS

Autor: Rómulo Rodríguez
romulorodriguez.rrr@gmail.com

KEYWORDS

Management praxis, management models, organizations

ABSTRACT

The complex phenomenon of globalization demands from organizations in their daily management practice the adoption of managerial models that allow them to compete in international markets, in this sense organizations are in need of a redefinition of their administrative processes, which should be to support management models oriented from the philosophy of systemic thinking, that is, to conceive and implement organizational structures within a dynamic and complex system that self-organizes and develops its own intelligence based on managerial trends of the 21st century. All this reveals the state of the companies and the economic activities they carry out, their potential for the future and the theoretical management model that can guide them.

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la globalización le presenta grandes retos a las empresas locales, las cuales deben reaccionar oportunamente ante la presencia de competidores extranjeros. Es así como la gerencia se encuentra ante grandes desafíos que le exigen revisar y repensar no solo sus propios fundamentos, sino también la manera cómo abordarlos, o sea cómo incorporar nuevos enfoques y desechar aquellos que no generen valor a su formación y a la organización.

Es así como el fenómeno complejo de la globalización demanda de las organizaciones en su praxis gerencial diaria la adopción de modelos gerenciales que permitan competir en los mercados internacionales, con su consecuente adaptación al comportamiento de nuevos consumidores, así como el manejo de otras maneras de llevar los procesos de comercialización y distribución.

Las organizaciones se ven en la necesidad de una redefinición de sus

procesos administrativos, los cuales se deberán sustentar en modelos gerenciales orientados desde la filosofía del pensamiento sistémico, esto es, concebir e implementar estructuras organizativas dentro de un sistema dinámico y complejo que auto-organiza y desarrolla su propia inteligencia con base en las tendencias gerenciales del siglo XXI, que permitan llevar a cabo los procesos administrativos en su praxis diaria centrado en el talento humano, es decir, conducir la gerencia bajo una praxis gerencial holística.

En este artículo se pretende discutir sobre algunas consideraciones sobre la praxis y los modelos gerenciales en las organizaciones. Todo ello, devela el estado en que se encuentran las empresas y las actividades económicas que realizan, sus potencialidades hacia el futuro y del modelo teórico gerencia que las pueda guiar.

La Praxis Gerencial

Las organizaciones del siglo XXI, dentro de un mercado global competitivo que le imponen retos

sobre eventos y situaciones emergentes experimentan transformaciones trascendentales provocando complejidad, incertidumbre, caracterizados por la presencia de cambios tecnológicos y socio-culturales, la cual plantea nuevos desafíos a quienes tienen la responsabilidad de dirigir las organizaciones. En este sentido, parafraseando a Borjas, L. y Monasterio, D. (2012), la gerencia de las Instituciones de carácter público y privado deben repensar las representaciones de las prácticas, métodos, estrategias y procesos que se desarrollan en el ámbito organizacional, cambios que transfiguran la cultura de la organización y su desempeño.

Todos estos cambios, influyen en la gerencia y por supuesto en el individuo que la ejerce, llevándole a ser más competitiva a través de una praxis gerencial diferente, con el fin de cumplir con las actividades diarias y atender las peticiones y necesidades sentidas de sus miembros y en general prepararse para enfrentar los innumerables desafíos que exigen las

organizaciones del siglo XXI, considerando a la gerencia parte de su praxis.

Más, sin embargo, Pereira, vivas y otros. (2014), expresan lo siguiente: la gerencia está presente en todo tipo de organizaciones e instituciones públicas y privadas, donde gerenciar exige tener la capacidad de innovar constantemente, para llevar a cabo los procesos básicos de la administración y además considerar elementos bioéticos centrados en el talento humano, es decir, conducir bajo una praxis gerencial holística.

En este sentido, la praxis trasciende la práctica del hacer de una actividad, proceso, tarea o decisión, “la praxis presupone la conducta y aun vuelve a ser una nueva forma de conducta” Pelayo (1999, p. 236), es decir, que no permanece estática para ser ejecutada tal cual como fue concebida, sino que en esa práctica emergerán nuevos elementos, herramientas, procesos y/o pensamientos para ejecutar la acción, de allí de ser llamada praxis y no práctica. En ese sentido debemos

aclarar que el término praxis no es igual al término práctica.

Estos mismos autores se refieren a la práctica así: es un conjunto de rutinas, instrucciones, procedimientos y acciones que se repiten constantemente por igual en cualesquiera que sean las situaciones o las circunstancias, quiere decir, que sigue el mismo patrón o modelo preconcebido y una vez que hace su aparición se acciona bajo las premisas y diseño concebido, siguiendo pasos, por lo tanto, podemos decir que su proceder es el mismo siempre, no cambian sus acciones, se siguen instrucciones en el mismo orden en que se establecieron originalmente. La práctica no es más que la aplicación o ejecución de una actividad, teoría o doctrina, que sigue una forma, unas reglas en forma continua y su uso se convierte en una forma habitual de hacer las cosas, en otras palabras, se siguen las mismas acciones (El Pequeño Larousse, 1995). En cambio, cuando hablamos de praxis, la reaparición de una situación o evento puede ser vista accionada dentro de otros escenarios y otros elementos,

que permitirán brindar nuevas alternativas de solución y acción, lo que permite ajustarse, adaptarse y acoplarse a la disponibilidad inmediata de recursos y a las circunstancias, siendo dinámica, flexible e innovadora y depende exclusivamente de los criterios y supuestos de quien toma la decisión.

Por lo tanto, la praxis es el resultado del conjunto de múltiples prácticas, que se reconfiguran en el momento de ser ejecutada, tiene el carácter poético o creativo de allí el continuum proceso reflexivo y auto reflexivo por parte de quien ejecuta la acción y/o toma la decisión.

Por consiguiente, el papel del Gerente es de gran relevancia, porque él es el responsable de conducir la empresa al logro de los objetivos, esta conducción debe ser de forma racional, a través de la planificación, organización, dirección y control de las actividades de la empresa, más siguiendo un marco teórico ajustado a las necesidades empresariales y a las características del entorno.

De allí, que se debe considerar como variables de éxito en la praxis

gerencial la globalización y la competitividad, las cuales implican el diseño y construcción de nuevos modelos gerenciales, con la mira de crear organizaciones inteligentes y orientadas al desarrollo de mejores prácticas.

Por otra parte, esta praxis gerencial en los actuales momentos debe superar los anteriores paradigmas para que puedan emerger los nuevos, y en esa competencia proveniente de la globalización, se debe llegar a una revolución de la gerencia de acuerdo a Kuhn (1993), conceptualiza a los paradigmas y describe como una revolución científica que se abre paso cuando en una ciencia sus postulados se cuestionan y emergen otros.

En este sentido surge la necesidad de considerar los cambios de paradigmas en la gestión gerencial, en otras palabras, incorporar nuevas teorías, tecnologías y prácticas que posibiliten el desarrollo de competencias dentro de las organizaciones.

El mundo de hoy se perfila con características muy diferentes al de otras épocas, que nos obliga a buscar

respuestas diferentes, entre ellas podemos destacar que las empresas exitosas habrán de ser verdaderamente globales, donde el ritmo en la creación de conocimientos y la velocidad de aprendizaje serán claves fundamentales para distinguir el éxito del fracaso.

En este orden de ideas, la actividad intelectual, productora de conocimientos y por ende el uso creciente de la información y el conocimiento para innovar se convierten en el elemento de supervivencia de las organizaciones. Es por ello, que Drucker (1999, p.17) manifiesta que “el desafío económico de la sociedad pos capitalista será la productividad del trabajo del saber y del trabajador del saber”.

Modelos Gerenciales

Los modelos gerenciales representan estilos, de características, de tipos de gerencias y modos que son establecidas por cada gerente, según el criterio que maneje al momento de gerenciar una empresa. Los modelos gerenciales han ido evolucionando desde que la gerencia existe como tal;

además, los cambios en el mercado hacen que cada día estos modelos se vayan modernizando y logren satisfacer las necesidades tanto de colaboradores, como la de los futuros clientes. Evolucionar dentro de la gerencia es sinónimo de crecimiento; y, gerente que no lo logre hacer está destinado al fracaso.

En este sentido, los modelos gerenciales se pueden definir como las estrategias de gestión organizacional que se utilizan en la dirección y desarrollo del sistema y proceso de la misma. Estos modelos determinan una pauta, una base de sustento que a lo largo permiten el desarrollo orientado a la empresa u organización en general que lo utiliza.

De allí que los roles fundamentales de la gerencia involucran, además de las funciones tradicionales de planificación, organización, dirección y control, la definición de una filosofía de cómo se va a llevar a cabo cada una de estas funciones, un balance adecuado con énfasis en la productividad y la transparencia en el uso de los recursos, en términos de retorno de la

inversión, desarrollo social, promoción y difusión de los productos logrados, y la alimentación del sistema. Implica no sólo la adopción de los atributos de las funciones o modelos tradicionales de la gerencia, sino también de las nuevas tendencias, tales como: Calidad Total, Kaizen o Mejoramiento Continuo, Reingeniería, Planificación estratégica, Benchmarking, Gestión del Conocimiento y Capital Social, las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el marco de la Sociedad del Conocimiento. Este planteamiento se argumenta citando a Castañeda G. y Castañeda R. (2007) cuando expresa que:

La Calidad Total con miras a asegurar el Kaisen o mejoramiento continuo y la adaptación a las exigencias derivadas de los cambios del contexto, en términos de formación, desarrollo y productividad. (Deming, E. 1989); la Reingeniería, a fin de rediseñar los procesos y favorecer la innovación controlar el cambio y mejorar la respuesta operacional y la calidad, mantener los esquemas de investigación y gerencia a la par de las nuevas demandas del

mercado, con base en la evaluación de la información y con aplicación tanto a los procesos, como a los recursos humanos y tecnologías de la información. (Morris, D. y Brandron, J. 1994); la Gerencia y Planificación Estratégica, que defina la estrategia de investigación vinculada al proceso (Serna, H. 2000).

El Benchmarking, bajo la idea de aprovechar la experiencia acumulada de las mejores prácticas a objeto de impulsar nuevos avances, mejorarlas, más que imitarlas. Como proceso de investigación proporciona información valiosa que le agrega valor a la calidad de la toma de decisiones, que ayuda a aprender y aprovechar nuevas ideas. Involucra una serie de acciones que permiten definir problemas y oportunidades, evaluar productos, procesos de trabajo, funciones de apoyo (financieras, recursos humanos), desempeño (costos, inversión, indicadores de producción y de calidad) y estrategias (procesos de planificación), estimula los cambios y mejoras en el proceso. (Spendolini, M. 1994).

La Gestión del Conocimiento, como estrategia gerencial que favorece la innovación, la asimilación y adaptación a los cambios mediante la aplicación del conocimiento. (Guédez, V. 2003) y el Capital Social, el conocimiento de la sociedad decisivo en el desarrollo y su capacidad asociativa en la producción de bienes físicos y socio-emocionales (participación). (Kliksberg, B. 2001). Los avances de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), dada su contribución a la investigación y el auge del conocimiento, en lo que se ha denominado Era de la Información y un poco más hacia la Sociedad del Conocimiento (Castells, M. 1997 y Drucker, P. 1998, 1999), siendo la información y el conocimiento recursos estratégicos en el proceso de investigación, en el marco de un contexto social dinámico y sistemas de relaciones complejas que implican reconsiderar la producción y organización del conocimiento, derribar las barreras tradicionales entre las disciplinas, dando relevancia

al Pensamiento Complejo impulsado por Morin, E. (1990).

Todos estos aspectos deben ser considerados y estudiados en los contextos que correspondan de manera tal de garantizar el éxito de la praxis gerencial en cualquier ámbito. En tal sentido, Bachelard (2010) expone que “se conoce en contra de un conocimiento anterior, destruyendo conocimientos mal adquiridos o superando aquello que, en el espíritu mismo, obstaculiza a la espiritualización” (p. 15), significando que lo que cree saberse claramente pudiera ofuscar lo que debiera saberse, bien sea por los prejuicios en nuestra manera de entender, obstáculos epistemológicos que nos ciegan ante potenciales comprensiones, arraigo con lo conocido que nos aturde en la seguridad en desmedro de la libertad, pereza intelectual que nos lleva a vivir la vida sin vivirla, que deviene en pérdida del sentido humano ante la oportunidad para su desarrollo a plenitud.

CONCLUSIONES

Para concluir, es importante señalar que, ante la presencia de nuevas tendencias gerenciales, producto de las presiones del entorno, se aprecia como la actividad de gerenciar se hace más complicada, Y por tanto de conocimiento de quien la lleva acabo. En ese sentido, el arte de gerenciar como cualquier otra ciencia, ha experimentado a lo largo del tiempo transformaciones producto de estudios y de las experiencias de acuerdo a las necesidades del medio tanto interno como externo.

En el transcurrir de la historia de la humanidad, han surgido diversas posturas en búsqueda de saberes; motivado al constante interés del hombre por conocer y explicar las distintas realidades; el hombre fue generando el acercamiento progresivo al conocimiento, en esa búsqueda incesante de la verdad; en ese esfuerzo por poseer conocimiento, esos saberes en conjunto, fundados en estudios, que han penetrado la vida social de cada ser humano en distintas

formas y en diversas épocas, por lo tanto, el arte de gerenciar como cualquier otra ciencia, ha sufrido paulatinamente transformaciones producto de estudios y de las experiencias en el transcurrir de sus desarrollo como ciencia.

Todos estos cambios nos llevan a considerar dentro del entorno la globalización y la competitividad como variables de éxito en la praxis gerencial, ellas nos llevan al diseño de nuevos modelos gerenciales tales como la Calidad Total, Kaisen o mejoramiento continuo, la Reingeniería, Gerencia y la Planificación Estratégica, Benchmarking, Gestión del conocimiento, el Capital Social, las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), entre otras; para crear organizaciones inteligentes orientadas al desarrollo de mejores prácticas. En tal sentido se deben considerar los cambios de paradigmas en la gestión gerencial, lo que nos lleva a la incorporación de nuevas teorías, tecnologías y prácticas para el desarrollo de competencias en el interior de las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acevedo, S. (2008). **Electiva III: Gerencia y Transformación Estratégica**. Ponencia presentada en el Doctorado en Ciencias Gerenciales. En la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada. 20 de septiembre de 2008, Naguanagua. Venezuela.
- Bachelard, G. (2004). **La Formación del Espíritu Científico**. (J. Babini, trad.). México: Siglo XXI Editores, S.A. de C.V. 25a edición en español trabajo original publicado en 1938.
- Borjas, L. y Monasterio D. (2012). **La Gerencia Venezolana. Una Perspectiva Desde la Complejidad**. Revista Cuadernos de Administración, vol. 28, núm.48. pp.53-63. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250225860008>. [Consulta: 2018, Enero 13].
- Castañeda, G. y Castañeda, R. (2007). **Gerencia de Investigación: Criterios Gerenciales Aplicados a la Investigación**. Revista Orbis, 2 (6), pp. 18-47. En la Word Wide Web: www.revistaorbis.org.ve. [Consulta:2018, abril15].
- Castells, M. (1997). **La Era de la Información**. Volumen I. La Sociedad en Red. Alianza. Barcelona.
- Deming, W. (1989). **Calidad, Productividad y Competitividad**.

- La Salida de la Crisis.** Editorial Díaz de Santos. Madrid.
- Drucker, P. (1999). **La Sociedad Postcapitalista** (M. Merino, trad.) Buenos Aires: Editorial Sudamericana S.A. Trabajo original publicado en 1992.
- El Pequeño Larousse. (1995). **Diccionario Enciclopédico.** México: Larousse.
- Guédez, V. (2.003). **Aprender a Aprender.** Colección Temas Gerenciales. Editorial Planeta. Venezuela.
- Ibáñez, N. y Castillo R. (2009). **Dimensiones para la Planificación Gerencial Transformacional en las Organizaciones Universitarias.** Revista Negotium, 14 (5), pp.49-93. Revisado el 08 de noviembre de 2009 en la World Wide Web: www.revistanegotium.org.ve.
- Ibáñez, N. y Castillo R. (2009). **Epistemología de la Gerencia y sus Métodos.** Venezuela: comala.com.
- Kliksberg, B. (2.001). **El Capital Social, Dimensión Olvidada del Desarrollo.** Editorial Panapo. Venezuela.
- Spendolini, M. (1994). **Benchmarking.** Grupo Editorial Norma. Colombia.
- Kuhn, T. (1993). **La Estructura de las Revoluciones Científicas.** Flammarion.
- Morin, E. (1.990). **Introducción al Pensamiento Complejo.** Gedisa. Barcelona.
- Morris, D. y Brandon, J. (1994). **Reingeniería. Cómo Aplicarla con Éxito en los Negocios.** Mc Graw Hill. México.
- Pelayo García, S. (1999). **Diccionario Filosófico.** [Libro en línea]. Manual de materialismo filosófico. Una introducción analítica: Fundación Gustavo Bueno. Disponible: [Http://www.Filosofia.Org/Filomat/Df236.Htm](http://www.Filosofia.Org/Filomat/Df236.Htm). [Consulta: 2018, enero 13].
- Pereira, Z., Vivas, M. y Vásquez, J. (2014). **Praxis Gerencial en la Investigación Universitaria Larene.** Revista Gestión y Gerencia, 8 (1), pp.49-93. Revisado el 25 de enero de 2014 en la World Wide Web: www.revistangestion_y_gerencia.org.ve . [Consulta: 2018, abril 10].
- Serna, H. (2.000). **Gerencia Estratégica. Planeación y Gestión.** Séptima Edición. 3R Editores. Colombia.