

GERENTIA

Revista Científica del Decanato de Investigación y Postgrado de la
Universidad Fermín Toro



Depósito Legal

N° PP200002LA3958

ISSN N° 2244-8004



AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dra. Vanessa Quero S.

Rectora

Dr. Pedro Briceño C.

Vice-Rector Académico

Dr. Rafael Rubio

Vice-Rector Administrativo

Dra. Petra Cabrera M.

Secretaria General

COMITÉ TÉCNICO

Dr. José Luis Yépez Rodríguez

Decano de Investigación y

Postgrado

Editor Jefe

Dra. Marienny Arrieche

Directora de Postgrado

Redacción y Estilo

Montaje

Noris Soler

COMITÉ EDITORIAL

Dr. José Ángel Salcedo (UFT)

Dr. Jesús León Subero (UCLA/UFT)

Dra. Maritza Principal (YACAMBÚ)

Dr. Alfredo Lucena (UNEFM)

Dr. Alida Peña (UPEL)

Dr. José Barradas (UFT)

Dra. Yahelys Sánchez (UCLA)

Dra. Rosa Delgado (UCLA)

Dr. Nora Panza (UFT)

Dr. Douglas Barraez (UFT)

Dra. Carmen A. Pineda (UCLA)

Dra. Petra Cabrera (UFT)

Dr. Carlos Alvarado (UPTAEB)

Dr. Alexis Guerra (UCLA)

Dr. Ramón D'Aubeterre (INIA)

Dra. Briceida Salinas

CONTENIDO

ARTÍCULOS

GERENCIA DEL CONOCIMIENTO COMO EPISTEME EN LA GESTION PUBLICA DEL SAREN	9
Autora: Elsy Valera	
SIMBIOSIS GERENCIAL DE LA GESTION AMBIENTAL Y SALUD PRODUCTIVA	20
Autora: Aixa Molina	
GERENCIA UNIVERSITARIA COMO ELEMENTO DE DESARROLLO EN EL CONTEXTO TERRITORIAL DEL MUNICIPIO	41
Autora: Miriam Vargas	
LA PROSPECTIVA Y SU APLICACIÓN EN LA GERENCIA AGROPECUARIA	62
Autor: Marcos Tovar	
TRANSCOMPLEJIDAD COMO APOYO A LAS NUEVAS TENDENCIAS DEL PENSAMIENTO GERENCIAL EMERGENTE EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS	78
Autor: Sneider Rangel	
COMPETENCIAS GERENCIALES CENTRADA EN EL GERENTE ACTUAL	95
Autor: Henry Navas	

ENSAYOS

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES	119
Autora: Patricias Asuaje	
GESTION HUMANISTA: RETO ORGANIZACIONAL DEL SIGLO XXI	133
Autor: José L. Moreno. A.	
VISION PROSPECTIVA ORIENTADA AL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES AGRICOLAS EN VENEZUELA	145
Autora: Miroslav Mujica	
COMPLEJIDAD E INTELIGENCIA ANTE EL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES DEL SIGLO XXI	159
Autora: Julietta Peraza	
ETICA Y MORAL: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA LA GERENCIA DESDE UNA VISION PROSPECTIVA	173
Autor: Oscar Pereira	
CONSTRUCCION DE LA IDENTIDAD CORPORATIVA DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS FRANQUICIAS	187
Autora: Diana V. Herrera	
INTELIGENCIA EMOCIONAL LA CLAVE DEL ÉXITO EN LA GERENCIA ACTUAL	201
Autora: Yennys Ramirez	
EXCELENCIA ORGANIZACIONAL ENTORNO A LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA CON EL USO DE REDES SOCIALES	217
Autora: Lizet Pérez	
INTEGRACION GERENCIAL ECONOMICAS DE LOS PAISES LATINOAMERICANOS: UNA MIRA PLURAL	231
Autor: Gabriel Guerrero	

EDITORIAL

El año 2022 representa el renacimiento de una nueva gerencia que cambió de manera brusca en los dos últimos años producto de una pandemia que giró profundamente nuestro día a día como seres humanos y, por lo tanto, la forma de operar de los negocios del sector público y privado y de la sociedad, pero lo importante es que generó e impulsó nuevas formas o técnicas gerenciales que afectarán nuestro futuro de forma importante en lo económico, social, político, tecnológico y muchas otras áreas produciendo investigaciones o avances científicos que generan nuevas teorías y practicas gerenciales.

En la edición de Gerentia 2022 volumen 1, encontramos un conjunto de artículos y ensayos que muestran esta nueva producción investigativa, que probablemente sean la panacea para algunos problemas o situaciones gerenciales que se hayan presentado o nuevas teorías para funcionar prospectivamente. El primer artículo denominado ***Gerencia del Conocimiento Como Episteme en la Gestión Pública del Saren Barinas*** corresponde a una investigación en avance con el objetivo de para generar una aproximación teórica como estrategia de gestión e innovación que responda positivamente a los cambios que impone la globalización a partir de la gerencia del conocimiento y de la mano del capital intelectual. Seguidamente, el artículo ***Simbiosis Gerencial de La Gestión Ambiental y Salud Reproductiva***, esgrime una revisión bibliográfica mencionando que el desarrollo sustentable está marcando el rumbo en las nuevas formas de relacionarse el hombre, producción y ambiente; por tal argumento hay que advertir un cambio en la gestión ambiental, lo cual conllevará a una evolución en la actitud para la conservación ecológica y toma de conciencia en la salud reproductiva. Otro interesante artículo es el denominado ***Gerencia Universitaria Como Elemento de Desarrollo el Contexto Territorial del Municipio***, muestra la importancia de la gerencia universitaria para el desarrollo del territorio, ya que el progreso de la sociedad ha estado íntimamente ligado al conocimiento. Sus resultados concretos sustentan la idea de que estas instituciones universitarias, poseen procesos, funciones e indicadores que tipifican la gestión de conocimientos en estos escenarios.

El artículo **La Prospectiva y su Aplicación en la Gerencia Agropecuaria**, enmarcado dentro de un paradigma socio crítico de carácter argumentativo permite develar la aplicación de la prospectiva en las empresas agropecuarias, el autor concluye que, para lograr un eficiente crecimiento de las empresas agropecuarias de la región, cubriendo al mismo tiempo las expectativas que la sociedad tiene respecto a su desarrollo, es necesario que los responsables de la toma de decisiones en los sectores públicos y privados comprendan extensamente la prospectiva del futuro en cuanto a la demanda, la oferta, el comercio y los precios mundiales, así como los factores que lo impulsan. El trabajo **Transcomplejidad Como Apoyo a las Nuevas Tendencias Del Pensamiento Gerencial Emergente en las Empresas Venezolanas**, enmarcado en un estudio que tiene como propósito generar un corpus teórico, sobre la transcomplejidad hacia la tendencia del pensamiento gerencial emergente en las empresas venezolanas. La intención de esta investigación es aprehender a la gerencia que emerge en las empresas venezolanas dispuestas a transformarse a través del talento humano y las tecnologías en la búsqueda de un impacto social que trascienda a la organización misma con un alto sentido de responsabilidad hacia la gente, comunidad, sociedad y país. Otro tema importante, es el derivado del artículo **Competencias Gerenciales Centrada en el Gerente Actual**, el propósito o intencionalidad de esta investigación es explorar los paradigmas de los nuevos comportamientos gerenciales en la sociedad de la información, a fin de desarrollar producciones intelectuales que contribuyan al análisis y discusión sobre el avance de conocimientos de la nueva gerencia en esta área.

Este volumen contiene interesantes ensayos, que muestran ideas y punto de vista particulares sobre diversos temas de carácter filosófico, científico, histórico, literario en al área de la gerencia. Se comienza con el ensayo **Gestión del Talento Humano y su Influencia en las Organizaciones Inteligentes** el cual tiene como objetivo evidenciar la relación entre la gestión del talento humano con la cultura organizacional inteligente, siendo aquella que toma el recurso humano como su materia prima más importante, en virtud de ello implementa una serie de políticas en pro de favorecerlo. Seguidamente encontramos el trabajo **Visión Prospectiva Orientada al Desarrollo de las Organizaciones Agrícolas en Venezuela** el autor destaca la necesidad de las organizaciones agrícolas de presentar una visión prospectiva para estructurar los

objetivos a largo plazo a fin de construir el futuro deseado dentro de la complejidad agrícola. El ensayo ***Complejidad E Inteligencia ante El Cambio en las Organizaciones Del Siglo XXI*** destaca que las organizaciones están obligadas a adecuarse a los retos de la complejidad, inteligencia, globalización y competitividad, como parte de las conclusiones destaca al conocimiento, saber, como factor trascendental en la organización de hoy, se perfila con características muy diferentes al de otras épocas, pues nos obliga a buscar respuestas y resultados diversos. Esta va en dirección de ser compleja, acelerada y con cambios constantes e inteligentes. El ensayo ***Ética y Moral: Principios Fundamentales para la Gerencia desde una Visión Prospectiva*** busca describir la situación actual de las competencias gerenciales, así como la importancia que se da a la ética y moral dentro de estas. Inicialmente se explican ambos conceptos, de la misma forma el concepto de gerencia y sus competencias, haciendo ver cómo estos conceptos influyen en la base del éxito empresarial además de las necesidades actuales de cualquier profesional competente. De gran interés resulta el ensayo argumentativo denominado ***Construcción de la Identidad Corporativa desde la Cultura Organizacional de las Franquicias*** en este se describe la fórmula de trabajo y desarrollo empresarial basada en la franquicia, la cual ofrece múltiples ventajas tanto para las partes, sobre todo de cara a la especial evolución de los mercados derivada de la globalización, así como de las exigencias de calidad, de las necesidades de acercar los puntos de venta y prestación de servicios al consumidor, basadas en las demandas de calidad de imagen que imponen los emergentes hábitos y estilos de vida de la sociedad, por lo que se constituye en una alternativa de autoempleo para lograr independencia y autonomía atendiendo a su inminente función económica y al campo donde se realiza. Otro tema de gran relevancia es el ensayo ***Inteligencia Emocional la Clave del Éxito en la Gerencia Actual*** aquí se plantea que el gerente es el centro emocional de las organizaciones, las emociones están al comienzo y final de cada decisión, resulta un reto actual el manejo eficaz de estas para comunicarse, es evidente, que los gerentes requieren adecuarse a constantes desafíos, donde la inteligencia emocional es una tendencia en las organizaciones, herramienta poderosa para desafiar y enfrentar estos eventos, están llamados a aprender y reconocer sus emociones. Resulta interesante, leer la

Excelencia Organizacional Entorno a la Comunicación Corporativa con el Uso de Redes Sociales, el propósito del ensayo científico de tipo argumentativo, fue expresar algunas reflexiones sobre la excelencia organizacional, en su relación con la comunicación corporativa a través de las redes sociales. Como conclusión, recalcó la importancia de las redes sociales en comunión con una gestión integral, comprometida con la elaboración de un buen producto, la acción correcta, la práctica de valores humanos y la empatía con las necesidades sociales. La revista cierra con el ensayo ***Integración Gerencial Económica de los Países Latinoamericanos: Una Mirada Plural***, el autor asumió la descripción de dos eventos de interés que tienen que ver con la integración gerencial económica de los países latinoamericanos, como son: las políticas de integración: pluralidad de experiencias y la integración socio-económica para Venezuela. Entre sus conclusiones, se reconocen las necesidades de libre comercio entre los países latinoamericanos, pero además; la prioridad de cubrir expectativas positivas en todos los ámbitos de la vida humana para los emigrantes venezolanos, debido a que las experiencias observadas y documentadas en esos términos, apenas se inician. Este ensayo, asumió la descripción de dos eventos de interés que tienen que ver con la integración gerencial económica de los países latinoamericanos, como son: las políticas de integración: pluralidad de experiencias y la integración socio-económica para Venezuela.

Finalmente, los invito a consultar cada artículo y ensayo investigativo presentado en esta edición ya que representan producciones científicas que ofrecen soluciones y aportes a diferentes temas de nuestra sociedad actual y a publicar en la Revista Gerentia espacio abierto de difusión del conocimiento científico de nuestra universidad.

Dra. Marienny Arrieche



Venezolana, Postdoctora en Estudios Libre, Doctora en Gerencia Avanzada (UFT), Magister en Gerencia Empresarial (UFT), Ingeniero Electrónico en Computación (UNY), Docente Universitario UFT y IUTAJs categoría Titular (Presencial, -Elearning). Arbitro de revistas científicas UFT. Docente de Postgrado de UNEXPO. Experta en Entornos Virtuales de Aprendizaje (FATLA). Experta en Medios Digitales (FATLA). Experta en Comercio Electrónico (FATLA). Componente Docente en Educación Interactiva a Distancia UFT (2012) Directora de Control de Estudios (2009), Coordinadora de las Maestrías SAIA (2011-2016) Coordinadora de los Laboratorios de Electrónica y Computación (2005-2011). Directora de Postgrado de la Universidad Fermín Toro.

**GERENCIA DEL CONOCIMIENTO
COMO EPISTEME EN
LA GESTIÓN PÚBLICA DEL
SAREN BARINAS**

Autora: Elsy Valera
elsynangary75@gmail.com

RESUMEN

La investigación corresponde a una investigación en avance sobre la gerencia del conocimiento como episteme en la gestión pública específicamente en el Servicio Autónomo de Registros y Notarías del estado Barinas (SAREN) , con la finalidad de caracterizar la gerencia que emplean los directivos de esta organización y vincular esto con la situación actual del ente gubernamental, para generar una aproximación teórica como estrategia de gestión e innovación que responda positivamente a los cambios que impone la globalización a partir de la gerencia del conocimiento y de la mano del capital intelectual. Desde el punto de vista metodológico la investigación está enmarcada bajo un enfoque cualitativo, de tipo fenomenológico dado que la realidad es captada desde el marco de referencia del sujeto que la vive y experimenta, con relación al diseño se ubica en una investigación de campo debido a que la recolección de datos se hace directamente de los sujetos investigados, la población está compuesta de 10 directivos del SAREN, la técnica de recolección de datos será la entrevista y el instrumento el cuestionario, se utilizara la triangulación para el análisis de los resultados. Es importante acotar que se espera que los resultados de esta investigación generen contribuciones significativas sobre la gerencia del conocimiento en la transformación de la gestión del SAREN.

PALABRAS CLAVE

Gerencia del
conocimiento, nueva
gestión pública,
innovación gerencial

KNOWLEDGE MANAGEMENT AS AN EPISTEME IN PUBLIC MANAGEMENT OF SAREN BARINAS

Author: Elsy Valera
elsynangary75@gmail.com

ABSTRACT

Research corresponds to an ongoing investigation the management of knowledge as an episteme in public management specifically in the Autonomous Service of Registries and Notaries of the State Barinas (SAREN), which seeks to characterize the management used by the directors of this organization and link this with the current situation of the government entity, to generate a theoretical approach as a management and innovation strategy that responds positively to the changes imposed by globalization from the management of knowledge and the hand of intellectual capital. From a methodological point of view, the research is framed by a qualitative approach, of a phenomenological nature given that reality is captured from the frame of reference of the subject who lives and experiences it. In relation to design, it is located in a field investigation due to the that the data collection is done directly from the subjects investigated, the population is composed of 10 SAREN managers and 50 workers, the data collection technique will be the interview and the instrument the questionnaire, the triangulation will be used to analyze the results It is important to note that the results of this research are expected to generate significant contributions on knowledge management in the transformation of SAREN management.

KEYWORDS: Knowledge management, public management, managerial innovation

INTRODUCCIÓN

La evolución del mundo gerencial y la velocidad con que cambian las organizaciones acompañados de la tecnología de la información, proponen nuevas formas de hacer negocios, evaluando las tendencias favorables para construir organizaciones competitivas, posicionadas en el mercado y altamente rentables. Esta realidad apuesta al conocimiento como potencialidad empresarial y lo postula como el activo más valioso para el presente, evidencia de ello es el caso de la empresa Microsoft, cuyas inversiones significativas hoy día las realizan en capital intelectual.

En este sentido Belly (2013) define capital intelectual como el hilo que une los tres capitales para la creación de valor en las empresas, capital estructural (organización); capital de mercado (contexto); capital humano (personas) (p. 130), así mismo, Vega, (2017) lo describe como un cúmulo de conocimiento capaces de generar valor organizacional, que posibilitan que los activos intangibles

interactúen con los activos tangibles bajo las directrices de una estrategia empresarial previamente diseñada. (p.493).

Tal como lo refieren ambos autores el capital intelectual representa para las organizaciones el epicentro para su desarrollo, es allí donde las capacidades y competencias convergen aprovechando la disponibilidad de recursos para construir la ecuación adecuada para la creación de valor y eficiencia en la gestión. La gerencia del conocimiento viene a constituir una estrategia para las empresas que hacen vida en los sectores de la economía, tanto las empresas públicas como privadas que están en la búsqueda de una gestión exitosa que permita la administración del conocimiento.

En los países Latinoamericanos en vía de desarrollo como Argentina, Brasil, Colombia, Chile Venezuela y otros, la gerencia del conocimiento cada día capta mayor interés entre los líderes que dirigen las organizaciones quienes apuestan a la ruptura con la gerencia tradicional para innovar y

logras resultados positivos en la gestión.

En Venezuela actualmente y por ende en el Estado Barinas, se suscitan transformaciones profundas en lo económico, político, social, cultural, por tal motivo resulta interesante estudiar la gestión pública desde el contexto de la gerencia del conocimiento. Ahora bien, al referirse a la gestión pública debemos hablar del estado como la más poderosa de las organizaciones donde su evolución ha sido siempre centro de interés dado que los sistemas y subsistemas que lo conforman buscan permanentemente eficiencia, prestigio, y estructura global.

En este sentido Ferrer (citado por Vegas, 2015) señala que “la administración pública debe superar el marco tradicional del management; para su transformación hacia la nueva gestión pública” (p.35). Tal como lo señala la autora resulta atrayente caracterizar la gestión pública dentro de una nueva componenda gerencial. Considerando el hecho que la evolución de la gestión del estado es tarea obligada para los actores del

sistema Igualmente Vergel y Norman (citado por Yelichich, 2013), la define como discurso, constructo teórico y práctica que permite justificar el corrimiento del Estado de los asuntos públicos para la intromisión al mercado como actor privilegiado” (p.615).

Estas posturas certifican la necesidad de ubicar la gestión del estado dentro de nuevas dimensiones gerenciales. Debido a lo antes expuesto, se considera la Gerencia del Conocimiento, como una disciplina formal y sistemática, que en esta investigación en proceso busca identificar y caracterizar la gerencia del (SAREN) desde la función directiva, y vincular esto con la situación actual de la institución.

El servicio autónomo de Registros y Notarías, es una institución del estado venezolano cuya misión es garantizar la seguridad jurídica de las actuaciones de los usuarios mediante la publicidad registral y fe pública, en el marco de la legalidad de procesos expeditos y oportunos ejerciendo el control de las operaciones a nivel nacional.

Esta organización tiene como base gerencial el cumplimiento de sus objetivos estratégicos que buscan internalizar mediante la comunicación una cultura organizacional alineada con la nueva filosofía de gestión, de igual forma persigue proveer una plataforma tecnológica y una conectividad que garantice por medio de la adquisición, captación y capacitación de recursos tecnológicos y humanos para la construcción de una base de datos con información local y nacional objetiva y confiable con la participación de todos los actores del sistema.

En este orden de ideas, el SAREN también requiere centralizar y controlar los ingresos y gastos operativos con la finalidad de lograr la sustentabilidad a través de la optimización de los recursos producto de su actividad, para el desarrollo organizacional. Ahora bien, cuando se realiza un análisis descriptivo de la realidad del funcionamiento y gestión del SAREN, nos encontramos, la permanencia de los usuarios durante largas horas en las oficinas para lograr un trámite efectivo, por otra parte, el

incumplimiento en la fecha de entrega de los documentos que allí procesan los usuarios, así como también atraso en la hora de atención establecida en la citas electrónicas. Otra realidad que se observa es que la información básica sobre los trámites es dada por el personal de seguridad, no por un funcionario de la dependencia, a la hora de consultar con el gerente de la institución, los usuarios deben sortear algunos obstáculos y en ocasiones son difíciles de lograr.

Igualmente se aprecia que la modalidad de entrega habilitada de documentos es decir el otorgamiento el mismo día de la solicitud, presenta fallas, es decir, no los entregan el mismo día, sino, al día siguiente o a los dos días. Otro hecho observable es que los equipos de tecnología imprimen lentitud en cada trámite por su falta de conexión a internet y obsolescencia según los trabajadores.

Estas consideraciones ubican a la citada institución como la empresa potencial para la investigación por cuanto sus objetivos estratégicos comulgan con las ventajas que ofrece la gerencia del conocimiento por otra

parte y en estrecha relación con lo ya acotado caracterizar el tipo de gerencia implementada nos lleva a un contacto con la realidad de la organización. En virtud de todo lo planteado, esta investigación busca dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Cómo es la gerencia del conocimiento que contribuye en la evolución del SAREN y fortalece la Nueva gestión pública?

Identificar la Gerencia del Conocimiento como herramienta de evolución del SAREN hacia la Nueva gestión pública.

En la actualidad el conocimiento es el centro de interés para la gerencia que surge en la sociedad de la información, donde se crean estrategias para construir ambientes dentro de las organizaciones donde este sea creado, descubierto, capturado, compartido, validado, transferido, adaptado y aplicado a la creación de valor. Para crear dicho ambiente, se necesitan las condiciones adecuadas (infraestructura y una organización emprendedora), los medios correctos (modelos, procesos y herramientas de

aprendizaje), las acciones adecuadas (que la gente instintivamente busque, comparta y utilice el conocimiento) y el liderazgo adecuado (que sean un modelo de aprendizaje y compartición de conocimiento).

En este sentido, con base a las vinculaciones existentes entre la administración de un país y la gerencia, esta investigación en proceso busca caracterizar la gerencia del conocimiento en el SAREN, como un salto adelante a las transformaciones que demandan las empresas del sector público. La presente investigación con su mayor transcendencia se ubica en generar una aproximación teórica de la gerencia del conocimiento como episteme en la gestión del SAREN, para garantizar la innovación y un tipo de gerencia más efectiva en las empresas del estado, al considerar aspectos de sumo interés teórico y práctico en relación a lo que constituye la esfera de la administración pública, cuando se aborda el tema de la Gerencia del Conocimiento, uno de los asuntos que más ocupa al hombre contemporáneo.

En estrecha relación con lo ya acotado es pertinente mencionar que una acertada administración del conocimiento es una herramienta potencial de crecimiento y desarrollo gerencial eficaz, que fortalece el sistema por el cual el Estado en su carácter de administrador le garantiza a sus administrados la estructura que dentro de su propia organización se designe como la evolución hacia la nueva gestión pública.

El dinamismo empresarial, la tecnología de la información y el posicionamiento del conocimiento como una fuerza directa del sistema de producción hacen que investigar sobre las nuevas dimensiones gerenciales sea una tarea interesante y muy productiva para la evolución de las empresas. Es importante destacar que los cambios actuales en nuestro país obligan al sector público a una transformación profunda de sus instituciones así como también a incorporar elementos de la gerencia moderna en su gestión.

Esta realidad hace que esta investigación cobre pertinencia al vincular la gerencia del conocimiento

con la gestión pública y reviste gran importancia para las instituciones del sector, porque de sus resultados se espera obtener elementos que contribuyan a la penetración de la ideología de administrar el conocimiento como mecanismo de garantía de calidad, innovación en el sector, de igual forma los resultados de la investigación serán un aporte para nuevas investigaciones sobre la evolución de la gestión pública venezolana.

ESTADO DE DESARROLLO

De las consultas realizadas para la construcción del argumento teórico para esta investigación en proceso se cita los siguientes trabajos, el autor Vegas (2015), en su investigación doctoral sobre gestión pública local, gobernanza y participación: Una visión a partir del discurso de los actores sociales en Venezuela, cuyo objetivo general fue comprender la gestión pública local, la gobernanza y la participación a fin de configurar una teoría a partir del discurso de los actores sociales en Venezuela.

La metodológica de la investigación se enmarca bajo la perspectiva cualitativa, con resultados de una propuesta denominada arquitectura para la localidad que permite construir una vía que garantiza resultados eficientes en la administración pública municipal, enmarcada en el ejercicio de la gobernanza y la participación, siempre bajo el auspicio de una gestión pública local comprometida con los cambios de paradigmas en materia de políticas públicas y servicios públicos de calidad.

De igual forma, se presenta a Terán (2013) en el estudio realizado sobre gerencia del conocimiento y aprendizaje organizacional en la industria petrolera nacional en la sociedad del conocimiento. Cuyo propósito fue precisar una la aproximación operativa de las fases de la gerencia del conocimiento y su orientación hacia el aprendizaje organizacional en la gerencia de operaciones de datos de la industria petrolera nacional; con fundamento metodológico que corresponde a una

investigación cuantitativa con postura paradigmática positivista.

El resultado fue un modelo operativo que da cuenta de las dimensiones de la gerencia del conocimiento y del aprendizaje organizacional que se abre a las bondades del saber compartido, colaborativo conectado a experiencias productivas que transfieren eficiencia y eficacia en la gestión.

El citado estudio doctoral, provee a la investigación de argumentos científicos que demuestran que las tendencias mundiales de la gerencia tocan neurálgicamente la gestión del estado con la aplicación de la gerencia del conocimiento en la industria petrolera nacional, por otra parte posiciona el conocimiento como potencialidad en la transformación de estas organizaciones. Además de compartir la experiencia de la construcción de un modelo que permite al estado avanzar hacia la nueva gestión pública.

Desde estas perspectivas es oportuno citar a Belly (2013) quien en su obra el shock del Management, complementa lo antes expuesto

haciendo referencia al capital intelectual como elemento de apertura hacia nuevos conocimientos que se ven materializados en acciones que imprimen eficiencia e incrementan el valor de la compañía. (p.131).

De acuerdo a los planteamientos anteriores se deduce que la creación de conocimiento es el nuevo escenario de negocios para las empresas por cuanto este fenómeno que activa el compromiso colectivo con la innovación y lo convierte en un proceso de vital interés para la transformación del conocimiento tácito al conocimiento explícito y así rentabilizar el capital intelectual que hacen vida en la institución objeto de estudio.

METODOLOGÍA

En el marco metodológico, se presentan los procesos a realizar en la presente investigación, no sólo se analizará que pasos se seguirán para la óptima ejecución de la misma, sino que también se determinara, las herramientas de estudio que se emplearan, ayudaran de manera

efectiva el logro de los objetivos planteados.

La justificación metodológica del presente avance está enmarcada en un modelo cualitativo. Ya que aprueba el abordaje de los datos de manera objetiva, por lo que se realiza una medición exhaustiva y controlada buscando la certeza del mismo. Con un estudio Fenomenológico, según Martínez (2014), “porque admite la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva” (p.132). Se pretende estudiar una población de diez (10) funcionarios directivos del SAREN del Estado Barinas quienes serán los informantes claves. Para el análisis y generar conclusiones de la investigación se utilizará la técnica de la triangulación.

VISIÓN PROSPECTIVA

Para éste artículo científico, se logró identificar los objetivos, las categorías objeto de estudio, como son: Gerencia del Conocimiento,

Nueva Gestión Pública y Capital Intelectual; su fundamentación teórica-metodológica, las acciones que se propone para desarrollo de la Gerencia del Conocimiento como episteme en la gestión del Servicio Autónomo de Registros y Notarías del estado Barinas. (SAREN). Igualmente abarca la interpretación y el funcionamiento de la Gestión bajo sus perspectivas.

Se Identificaron las interrogantes a estudiar: ¿Cuáles son las características que describen la gerencia del SAREN en las oficinas del municipio barinas del Estado Barinas?, ¿Cómo vincular la gerencia del conocimiento con la gestión del SAREN en las oficinas del municipio Barinas del estado Barinas? ¿Cómo determinar la gerencia del conocimiento que contribuye a la evolución del SAREN hacia la Nueva gestión pública?

La gerencia ha tenido cambios progresivos. La nueva gestión pública no escapa de esta realidad, ya que son organizaciones corporativas representadas por la combinación de capacidades múltiples, conocimientos

en diversas áreas y en fin de la simbiosis del líder-gerente en función al contexto en el cual se desenvuelve toda organización. Se realizó la revisión teórica fundamentando la propuesta de una nueva teoría para el SAREN.

Para efectos de esta investigación, hay que destacar que está en desarrollo. Sin embargo, es importante señalar que la nueva gestión pública permite demostrar el crecimiento del Estado en los asuntos gerenciales para la intromisión al mercado como actor privilegiado de la mano del conocimiento, por cuanto este, opera como un poderoso movimiento para la transformación de la función pública, con amplia capacidad de adaptación a las diversas realidades del SAREN del Estado Barinas. Lo cual nos permitirá generar una aproximación teórica centrada en la Gerencia del Conocimiento como episteme en la gestión del Servicio Autónomo de Registros y Notarías del estado Barinas. (SAREN).

Igualmente, es pertinente señalar la importancia del tema y a

partir de este ensayo se desarrollaran nuevas investigaciones, así como también se continuara con esta exploración en la gestión del Servicio Autónomo de Registros y Notarías del estado Barinas. (SAREN), para ampliar una mejor proyección, vista como un todo y así penetrar en el aspecto más amplio y genérico de la imagen de la Gestión, enfocado hacia todas las formas de conocimiento desde el ámbito institucional o corporativo.

REFERENCIAS

- Belly, P. (2013). **El Shock del Management**. (5ª era Edición). Editorial Mcgraw-Hill. México Distrito Federal.
- Martínez, M. (2014). **Hacia un Nuevo Paradigma de la Racionalidad**. En Revista Anthopos Venezuela. Librería Editorial Salesiana. Caracas. Venezuela.
- Terán C (2013), **Gerencia del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional de la Industria Petrolera Nacional en la Sociedad del Conocimiento**. Tesis Doctoral Universidad Fermín Toro, Cabudare Estado Lara.
- Vega V. (2017), **Una Mirada al Concepto de Capital Intelectual**, Revista Uniandes Episteme, Numero 4, octubre. Editorial Andes, Ambato Ecuador.
- Vegas J. (2015), **Gestión Pública Local Gobernanza y Participación. Una Visión a Partir del Discurso de los Actores Sociales**. Tesis Doctoral. Universidad De Carabobo, Valencia Estado Carabobo Venezuela.
- Yelich C, (2013), **Aproximación al Análisis Epistemológico de la Nueva Gestión Pública** Revista de Estudios Teóricos, Volumen 2013, Editorial Relepe, Córdoba España.

**SIMBIOSIS GERENCIAL DE LA
GESTIÓN AMBIENTAL Y SALUD
REPRODUCTIVA**

Autora: Aixa Molina
aixaaries@hotmail.com

RESUMEN

Este artículo, esgrime una revisión bibliográfica mencionando que el desarrollo sustentable nace en 1983 dentro del informe Brundtland como necesidad a los graves problemas ambientales que aquejan al planeta producto del desarrollismo positivista dominante desde hace casi 200 años, asimismo, está marcando el rumbo en las nuevas formas de relacionarse el hombre, producción y ambiente; por tal argumento hay que advertir un cambio en la gestión ambiental, lo cual conllevará a una evolución en la actitud para la conservación ecológica y toma de conciencia en la salud reproductiva. La investigación está circunscrita al enfoque cualitativo y con una metodología de carácter hermenéutico dialectico. Dentro del área de la medicina y salud reproductiva diversos factores ambientales han demostrado ser corresponsables o responsables directos de las alteraciones en los parámetros seminales que presenta el varón infértil. El daño en el material genético del espermatozoide imposibilita la fecundación normal y el desarrollo de un nuevo ser. La gestión ambiental involucra la creación y ejecución de políticas tendientes a recuperar los entornos naturales, disminuyendo de forma considerable la agresión al medio ambiente y por ende el compromiso del estado de salud del individuo. Bajo la óptica del desarrollo sostenible y la gestión ambiental, es responsabilidad de esta última la supervivencia de todos los seres vivos y la perpetuidad de la especie humana en el planeta.

PALABRAS CLAVE:

Gestión ambiental, salud reproductiva, equilibrio, supervivencia, perpetuidad de la especie humana.

MANAGEMENT SYMBIOSIS OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT AND REPRODUCTIVE HEALTH

Author: Aixa Molina
aixaaries@hotmail.com

ABSTRACT

This article, wields a bibliographic review mentioning that sustainable development was born in 1983 within the Brundtland report as a necessity to the serious environmental problems that afflict the planet as a product of the dominant positivist developmentalism for almost 200 years, it is also setting the course in the new ways of relating man, production and environment; For this reason, it is necessary to notice a change in environmental management, which will lead to an evolution in the attitude towards ecological conservation and awareness of reproductive health. The research is limited to the qualitative approach and with a dialectical hermeneutic methodology. Within the area of reproductive medicine and health, various environmental factors have been shown to be jointly responsible or directly responsible for alterations in the seminal parameters presented by the infertile male. Damage to the genetic material of the sperm makes normal fertilization and the development of a new being impossible. Environmental management involves the creation and execution of policies aimed at recovering natural environments, considerably reducing aggression against the environment and therefore the commitment to the state of health of the individual. From the perspective of sustainable development and environmental management, the latter is responsible for the survival of all living beings and the perpetuity of the human species on the planet.

KEYWORDS: Environmental management, reproductive health, balance, survival, perpetuity of the human species

INTRODUCCIÓN

La globalización y la dinámica de los cambios económicos, sociales, políticos, tecnológicos, culturales y otros, imponen la necesidad de reaccionar con nuevas estrategias para enfrentar las complejas situaciones que afectan a la especie humana en la contemporaneidad. Así las organizaciones productoras de bienes y servicios para satisfacer requerimientos de la convivencia en sociedad, conforme a estándares que propicien condiciones y niveles de vida que garanticen el bienestar social para todos los estratos, sin distinción alguna.

El desarrollo humano según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), es aquel que sitúa a las personas en el centro del desarrollo, asimismo, presenta la promoción del desarrollo potencial de las personas, aumento de sus posibilidades y plena la libertad para vivir la vida que valoran; esgrimiendo este análisis, las sociedades humanas se encuentran en un constante cambio social, referido a los avances

tecnológicos, sino también en todo lo que se representa al desarrollo social, por tanto el desarrollo humano se ha ido separando paulatinamente de la globo de la economía para incorporar otros aspectos igualmente relevantes para la vida, como la cultura, que también fue redefiniendo su papel frente al desarrollo.

La evolución de la especie humano causa un grave impacto ambiental, a consecuencia de la deforestación, el uso de vehículos con motor de combustión, los residuos y productos de desecho, la actividad industrial como refinerías, las actividades de agricultura y ganadería, entre múltiples factores. Estos agentes han favorecido por un lado la contaminación de las aguas, así como, la contaminación ambiental atmosférica (CAA) con el inminente daño en la capa de ozono, por otro lado, han contribuido al aumento en la concentración de los gases de efecto invernadero (GEI), con el subsecuente calentamiento global y sus atroces consecuencias.

La gestión ambiental impulsa a las personas en la gerencia a

promover estrategias que ayuden a las organizaciones en soluciones tangibles al medio ambiente desde el punto de vista praxológico, empírico, ontoepistémico y teórico académico de alcance interparadigmático y neoparadigmático, ambas fortalecen la gerencia operacional y estratégica, así como la transformación de los métodos de producción y de los patrones de consumo que se sustentan en el equilibrio ecológico y dan soporte a las formas de vida de acuerdo a los valores de las personas según su espacio.

En las últimas décadas, se atisba un estado de emergencia climática, con el evidente impacto negativo en todos los seres vivos del planeta. Al mismo tiempo, representa para las sociedades un problema de Salud Pública a escala mundial, de la misma forma, la humanidad es responsable de un daño directo y masivo a los ecosistemas del planeta. El hombre se ha sumergido como autómatas principalmente en las necesidades de urbanismo, industrialización y poderío nuclear, deslumbrado cada vez más

con las premisas del consumismo a grandes proporciones.

La destrucción del medio ambiente, afecta la salud y bienestar de las personas, dando cabida a la ruptura del normal equilibrio entre los seres vivos y su entorno, es decir, la exploración de los nuevos mundos de la cibernética, física cuántica, la interconectividad presente en el planeta, donde se han perdido valores para entender el mundo de los vivos y para comprender al mismo hombre, lo más paradigmático es que este mismo hombre está arruinando el mundo sin ningún tipo de cuidado eludiendo el valor de creencias ambientales.

La Organización Mundial de la Salud (2020) menciona que:

“Promover, con la cooperación de otros organismos especializados cuando fuere necesario, el mejoramiento de la nutrición, la habitación, el saneamiento, la recreación, las condiciones económicas y de trabajo, y otros aspectos de la higiene, lo más elocuente es que este mismo hombre está destruyendo el planeta sin ningún tipo de conciencia y ha perdido

todo valor de creencias ambientales”. (p. 2).

La finalidad de la Organización Mundial de la Salud es alcanzar para todos los pueblos el grado más alto posible de salud. (ob.cit), menciona que

“Estudiar y dar a conocer, con la cooperación de otros organismos especializados, cuando fuere necesario, técnicas administrativas y sociales que afecten la salud pública y la asistencia médica desde los puntos de vista preventivo y curativo, incluyendo servicios hospitalarios y el seguro social” (p. 3)

Ahora bien, se presentan enfermedades como cáncer o neoplasias, enfermedades autoinmunes, neurodegenerativas y principalmente patologías en el ámbito de la salud reproductiva tales como, malformaciones congénitas, abortos a repetición, parto en embarazo de pre-término, crecimiento fetal restringido e infertilidad de origen masculino que obedece predominantemente al deterioro del material genético de los

espermatozoides, entre otras afecciones; generan no solo un incremento en los costos de la gerencia social destinados para el diagnóstico y atención de las enfermedades, también comprometen la calidad y la esperanza de vida del individuo, suponiendo además un riesgo para la perpetuidad de la especie humana.

La salud reproductiva lleva implícita la libre elección de recurrir a métodos para el control de la fertilidad seguros, eficaces, accesibles y aceptables. Además, garantiza el acceso a los servicios de salud apropiados para un adecuado control durante el embarazo y el parto, brindando la oportunidad a las parejas de tener un hijo sano, se ha visto particularmente vulnerada bajo la influencia de un entorno ambiental nocivo.

La infertilidad de causa masculina responde al 50% de las causas de infertilidad, afectando alrededor de un 20% de las parejas de origen masculino, numerosos estudios coinciden en determinar que existe una marcada disminución en la

cantidad de espermatozoides, así como también, alteraciones en la movilidad, vitalidad y morfología de los mismos producto de factores ambientales. Es así como diversos factores ambientales han demostrado ser corresponsables o en muchos casos, responsables directos de las alteraciones en los parámetros de evaluación seminal que presenta el varón infértil.

Las toxinas ambientales suelen jugar un papel protagónico en dichas alteraciones, principalmente la CAA, agentes físicos como el aumento de la temperatura global, exposición a radiaciones, contacto directo con sustancias químicas como herbicidas y/o pesticidas, utilizadas en la fumigación de alimentos para el consumo humano, tales como, hortalizas, leguminosas y frutas dentro de la actividad agrícola, exposición a agentes biológicos como la contaminación de fitoestrógenos y xenoestrógenos, entre otros causales de dichas anomalías genómicas.

La Organización Mundial de la Salud (ob.cit), para la evaluación de la calidad seminal, tales como:

“Concentración total de espermatozoides, movilidad, vitalidad y morfología espermática, no se incluye de entrada la evaluación de la integridad de la molécula de DNA espermático, por requerirse el empleo de métodos más sofisticados para su estudio, sin embargo, su indemnidad es determinante en la fecundación, ya que ésta aporta la mitad del material genético a la descendencia, garantizando el éxito en el inicio, evolución y mantenimiento de un embarazo a término” (p. 26)

El daño a la integridad de la molécula de DNA espermático parece ser de origen multifactorial, no obstante, actualmente se conoce que ha habido una marcada disminución en todos los parámetros de evaluación seminal en las últimas décadas, relacionado con el deterioro acelerado del medio ambiente. Por tal motivo, los factores ambientales se ubican cada día más como causal protagónica en la disrupción de la integridad del material genético que debe aportar la célula espermática para el logro de una fecundación exitosa y el

desarrollo de un nuevo ser humano completamente sano.

La gestión ambiental, involucra el conglomerado de actividades tendientes a dirigir y organizar los diversos sistemas ambientales, engloba una noción que cohesiona elementos como son el crecimiento poblacional, el desarrollo económico, el uso racional de los recursos y la protección y conservación del medio ambiente, estableciendo una interrelación entre estos aspectos, en aras de procurar un constante equilibrio en la asociación de estos.

El desarrollo sostenible se hace protagonista dentro del concepto de la gestión ambiental, obedeciendo a los lineamientos y directrices conducentes a la ejecución de las tareas que serán determinantes para la implementación de políticas tendientes a restablecer el orden en los ecosistemas, asimismo, está orientado a la satisfacción de las necesidades humanas, de renovar esa fe que ha perdido la humanidad por el medio ambiente, es decir, es una teoría que trasciende las posiciones convencionales tanto

económicas como sociales, políticas, culturales, porque visualiza al ser humano como el ente primordial y motorizador de su desarrollo articulado al plan global de cada nación.

La gestión ambiental, concebir estrategias ejecutables a corto, mediano y largo plazo, que garanticen la no vulnerabilidad del estado de salud del individuo, así como también, la procura de indemnidad en la esfera reproductiva del hombre y de la mujer a fin de garantizar la perpetuidad de la especie humana, donde la OMC (ob.cit) esboza que

“Estudiar y dar a conocer, con la cooperación de otros organismos especializados, cuando fuere necesario, técnicas administrativas y sociales que afecten la salud pública y la asistencia médica desde los puntos de vista preventivo y curativo, incluyendo servicios hospitalarios y el seguro social” (p. 3).

DESARROLLO SECUENCIAL TEÓRICO

El artículo surge de un estudio cualitativo hermenéutico dialectico, cuyos planteamientos se consideran para el cumplimiento del objetivo que se esboza para el proceso investigativo. Para Hurtado y Toro (2004) asevera que:

“El método hermenéutico es el más apropiado para el estudio de la acción humana, donde se involucra la interpretación y el estudio de fenómenos humanos significativos para el hombre y su entorno de manera detallada, tomando en cuenta la necesidad que tiene el individuo de interpretar las diversas situaciones acontecidas en la vida diaria y en el entorno que los rodea para lograr su interpretación definitiva”. (p.38).

El método hermenéutico según Hurtado y Toro (ob. cit.), toma en cuenta las siguientes sugerencias:

“Saber que el ser humano es por naturaleza intuitivo, el discurso hermenéutico no puede formalizarse, todo hay que interpretarlo,

deben colocarse nuevas interpretaciones, ya que los seres humanos pueden conocer a través de la interacción y el compromiso, la hermenéutica es deconstructiva, porque solo deconstruyendo se reconstruirá la vida y el método hermenéutico permite que los investigadores intercambien experiencia con los sujetos de investigación, con el propósito de obtener datos que orienten los marcos conceptuales y de esta manera cumplir con los objetivos del método que interpreta y comprende el significado de las cosas”. (p.39).

Se realizó una revisión de la literatura científica, una pesquisa de las variables involucradas en bases de datos y buscadores como google scholar y google académico, a través del método hermenéutico se realizó una revisión sistemática de las publicaciones de mayor relevancia respecto a gestión ambiental y salud reproductiva, posteriormente el análisis e interpretación es contrastar variables y su interrelación, además, se presentaron como principales

limitantes la situación mundial de la pandemia por COVID-19, y las fallas en servicios básicos como electricidad y conectividad (internet).

Teorización

La medicina reproductiva diversos factores ambientales han demostrado ser corresponsables o responsables directos de las alteraciones en los parámetros seminales que presenta el varón infértil. El daño en el material genético que debe aportar el espermatozoide o gameto masculino impide una fecundación normal, el desarrollo de un nuevo ser y compromete cada vez más la perpetuidad de la especie humana.

La gestión ambiental comprende la creación y ejecución de políticas tendientes a recuperar los entornos naturales, disminuyendo de forma considerable la agresión al medio ambiente y por ende el compromiso del estado de salud del individuo, se educa a las diferentes poblaciones del mundo acerca de la adopción de medidas para restituir los espacios naturales, así como, una apertura a asumir cambios en los estilos de vida

y la utilización razonable de los recursos naturales, se puede vislumbrar una mejor interacción entre el hombre y los diversos ecosistemas, con el beneficio de propiciar una biósfera óptima para la salud del individuo, por ende una mejor calidad de vida, poblaciones más longevas y la garantía de subsistencia.

En este sentido, Castro (2018) expone lo siguiente:

Ha habido varios informes que indican que la calidad y la cantidad de espermatozoides humanos se enfrentan a una disminución grave. Varios factores ambientales serían atribuibles a esta disminución potencial de la fertilidad masculina. Estos incluyen metales pesados y diversos agentes químicos ampliamente utilizados en la agricultura y la industria. Además, otros factores físicos, como el aumento de la temperatura global y la exposición a la radiación, así como factores biológicos, como la contaminación de fito y xenoestrógenos en el medio ambiente, podrían afectar negativamente la

espermatogénesis. Estos efectos podrían provocar, no sólo una reducción en la concentración de espermatozoides, sino también alteraciones en el comportamiento sexual y la presencia de cánceres genitales (p. 12).

Del mismo modo Oliva y Biassatti (2008) afirman que:

En las últimas décadas ha quedado demostrado que las actividades humanas, como las industriales y agro-productivas, influyen en las condiciones de salud-enfermedad. En particular es sabido que una de las áreas de impacto es el de la salud reproductiva.” De igual forma estos autores exponen que: Las funciones reproductivas tanto femeninas como masculinas, son altamente sensitivas a diferentes agentes químicos y/o físicos, generados en la actividad agrícola. (p. 5).

Las investigaciones al respecto, demuestran con evidencia clara que existe una relación directa entre el influjo de los diferentes factores ambientales y el deterioro en el estado de salud del individuo, de ello no se escapa la esfera de la

salud reproductiva, cobra suma importancia la implementación de políticas públicas a cargo de la gestión ambiental en el entorno global, conducentes a frenar la agresión del medio ambiente y cambiar radicalmente las actividades y procedimientos del hombre.

En este particular coincide Castro (ob.cit), cuando refiere que:

“Es importante que se adopten políticas apropiadas a escala global para disminuir las emisiones de CAA y aumentar la conciencia en las personas sobre el impacto que puedan tener en la gestación y fertilidad humana, que es lo que más se conoce su asociación hoy”. (p. 9).

A lo largo del tiempo el proceder del hombre genera un grave impacto ambiental, donde la participación de la gestión ambiental y sus criterios a fin de limitar estas consecuencias y redimensionar las actividades. Además, los países en vías de desarrollo suelen ser los más afectados ya que por un lado son más vulnerables a consecuencia de

actividades agro- industriales sin supervisiones sanitarias, y por otro lado, carecen de políticas públicas establecidas de gestión ambiental y desarrollo sostenible.

Al respecto Postigo (2012), cuando infiere:

“Aun cuando América Latina y el Caribe no estén dentro de los principales generadores de emisiones (menos del 10% del total global), las proyecciones indican que continuará un paulatino pero persistente aumento del promedio de temperatura con graves consecuencias para los ecosistemas y habitantes de la región. Como es sabido una de las causas fundamentales que provoca el calentamiento global dice relación con el aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) hacia la atmósfera. Se estima que el 89.3% del total mundial de estas emisiones se originan en la industria, el uso de la energía la deforestación y la agricultura industrial. Además, el transporte internacional es responsable de una parte importante de las emisiones de GEI. Cerca del 60% del petróleo

usado en el mundo se consume en las actividades del transporte motorizado que depende en un 95% de combustibles fósiles, generando entre un 20-25% del total de las emisiones”. (p.14).

En Venezuela, país inmensamente rico en recursos naturales y cuyas políticas ambientales estaban muy bien encaminados antes del gobierno actual, como bien lo establece García (2017), al exponer:

“En Venezuela existe un marco legal ambiental pionero en el continente con instituciones que sirvieron de referencia a muchos países para el establecimiento de su orden ambiental. Contamos con un soporte legal ambiental desde la Constitución Nacional hasta numerosas leyes y decretos que han servido en su momento para establecer los marcos técnicos y las mejores prácticas en muchos proyectos”. (p.11).

Actualmente, en Venezuela es incuestionable la incongruencia entre las propuestas conceptuales y la

praxis, la grosera explotación sin medida del arco minero venezolano ha dejado en evidencia el grave daño ambiental con repercusiones tangibles en las poblaciones indígenas aledañas y con una triste perspectiva negativa en el estado de salud bio-psico- social y en la esfera reproductiva de los venezolanos afectados.

Las inconsistencias, lo estipula la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en cuanto a políticas ambientales y el atroz daño a los ecosistemas producto de la desmedida explotación de los recursos del arco minero, García (2017), también afirma:

“Lo anterior contrasta con lo que el ciudadano común puede ver en su día a día a lo largo del territorio nacional; sobreexplotación de recursos, mala calidad de vida por deficiencia de servicios, afectaciones diversas al ambiente que van en incremento, impunidad ante el daño ambiental, ausencia de políticas efectivas, uso de propaganda ambiental sin ningún tipo de resultados, falta de compromisos en el

logro de metas ambientales y abundancia de proyectos realizados de manera expedita con la finalidad de satisfacer una necesidad a corto plazo o un compromiso político. La cacería de proyectos de alto impacto económico de los últimos años en Venezuela por parte de empresas internacionales, gobiernos y políticos, desató la ejecución de obras colosales de muy alto costo monetario y ambiental para el país, sin que las mismas hayan llegado a su conclusión”. (p.21).

Sin embargo, en el orden mundial los países desarrollados han tomado conciencia del problema y ya están enrumbados respecto a limitar el daño ambiental sufrido a lo largo del tiempo, así como, encaminados a la ejecución de políticas y lineamientos de vida bajo el amparo del desarrollo sostenible, en las últimas décadas del siglo XX, diversos países encaminaban sus políticas en cuanto a salud ambiental y desarrollo sustentable de la gestión ambiental. En este sentido, Barragán (2010) define que:

“A partir de la reunión de Estocolmo, muchos países comenzaron a incorporar el medio ambiente en sus estructuras gubernamentales, creando ministerios o agencias específicas. El tema ganó espacio en los medios de comunicación, se crearon miles de organizaciones y se impulsaron estudios e investigaciones ambientales. En 1983, las Naciones Unidas establecieron una Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo que elaboró el informe “Nuestro Futuro Común”, en el que se alertaba sobre las consecuencias de seguir adelante con los modelos de crecimiento vigentes. Este documento, conocido como “Informe Brundtland” (1987), condujo a la realización de una Asamblea General de Naciones Unidas en 1989”.

Para Sánchez y Aguilera (2014) mencionan:

“El principal referente enmarcado dentro de la corriente del ambientalismo moderado es el desarrollo sostenible planteado en 1987 por la Comisión Brundtland y visto como aquel que permite satisfacer las necesidades de las generaciones

actuales sin comprometer las de las generaciones futuras, lo cual establece que la prioridad es el ser humano, relegando a un segundo plano las otras formas de vida presentes en el planeta Tierra”. (p. 12).

El desarrollo sostenible o sustentable, es el brazo ejecutor de las políticas que establece la gestión y la economía ambiental, instaurando los lineamientos para un saneamiento de los ecosistemas liderado por individuos conscientes del problema y enmarcados en dar respuestas y soluciones bajo la óptica de la ética ambiental. Citando a Muriel (2005):

“La naturaleza es objeto y los humanos objeto-sujeto de la gestión ambiental. Es decir, de nuestra actuación como sujetos dependerá la sustentabilidad de la naturaleza y de la sociedad, ambos objetos de la gestión. Gracias a esto, se ha ido imponiendo el concepto y la práctica de la gestión ambiental, a la luz del desarrollo sustentable”. (p. 25)

Los países desarrollados, concurren alternativas planteadas al

respecto, tal y como lo expresa Postigo (ob.cit), “gobiernos e instituciones internacionales (Organización Mundial del Comercio y Banco Mundial) promueven soluciones de mercado al cambio climático, tales como los mercados de carbono, los agrocombustibles industriales a gran escala y los llamados “mecanismos de desarrollo limpio”.

Estas medidas crean nuevas oportunidades de negocio a nivel planetario en nombre del desarrollo sostenible, por tal explicación, las potestades del desarrollo sustentable, dentro del orden de la gestión ambiental, la planeación y planificación de todas las políticas ambientales necesarias y oportunas para la restitución del balance entre el hombre y la biosfera con importantes repercusiones en el estado de salud del individuo.

Para Muriel (ob.cit), “La sustentabilidad implica la gestión eficiente de los recursos naturales y los ecosistemas, en relación con la demanda antrópica que de ellos se hace” (p. 38). No obstante, a pesar de

tanto debatir en lo concerniente a gestión ambiental, desde su introducción como arista del pensamiento ambiental del ecodesarrollo y desarrollo sostenible para la década de los 70 del siglo XX, se concibe una verdadera conciencia acerca del riesgo que representa para todas las especies del planeta el sostenido quebranto al medio ambiente. Además, aún no se establecen acuerdos y consensos en cuanto a las políticas globales de gestión ambiental.

En este planteamiento converge Postigo (ob.cit), al afirmar:

“No podemos seguir pensando y actuando como si todavía contásemos con un tiempo infinito a futuro. Si bien existe un amplio consenso sobre tales planteamientos básicos, a la hora de explicar la naturaleza de dicha crisis, aparecen ciertas diferencias. Para algunos la crisis climática y medioambiental se inscribe en una crisis capitalista sistémica y global, en pleno desarrollo, que compromete al conjunto del planeta y la supervivencia de la humanidad”. (p. 18).

La crisis de un patrón civilizatorio de crecimiento supuestamente infinito. Esto coloca a la humanidad ante una situación radicalmente nueva, que manifiesta una transformación profunda de tales patrones dominantes, con su concepción de la riqueza y del progreso, patrones científico-tecnológicos, concepción de los bienes comunes, de su uso, preservación y distribución, o seguimos avanzando hacia la barbarie global.

En consonancia con lo anterior Barragán (2010), acota:

“Dentro del sistema natural, el hombre es un ser vivo que satisface sus necesidades vitales y obtiene beneficios de ese sistema, aunque se distingue del resto de los organismos por logros evolutivos que han generado capacidades diferenciales. Resulta entonces que la Ecología es la ciencia capaz de analizar los vínculos del hombre con su entorno biótico y abiótico y con el espacio donde se desarrolla la existencia humana. Ese espacio es nuestro planeta, un sistema complejo que funciona con

recursos finitos, noción que frecuentemente el hombre olvida”. (p. 10)

Posteriormente, la toma conciencia es importante para la solución del problema donde se ejecutan cambios radicales dentro de las políticas ecológicas de la gestión ambiental para limitar el daño y restituir en el mediano y largo plazo el balance de los ecosistemas, o se cabalgará desbocadamente hacia la extinción no solo del hombre, sino de todos los seres vivos del planeta,

POSTURA CONCLUSIVA

El propósito de la presente investigación ha sido vincular la salud reproductiva con la gestión ambiental. Vínculo que a su vez se torna necesaria si se toma en cuenta que en base a las políticas públicas que asuma y liderase la gestión ambiental en los diversos países con los años venideros, se consolidará o se comprometerá el óptimo estado de salud bio-psico-social y reproductiva en el hombre. Por su parte, la salud ambiental en su definición involucra

una reflexión acerca de la interacción entre los grupos humanos y todos los factores que se hallan inmersos en el medio que esta humanidad habita, modulados siempre por la estructura social.

El Instituto Nacional de Salud Pública (2020), dentro de la salud ambiental, es punto de convergencia entre estas dos variables (gestión ambiental y salud reproductiva) objeto del presente estudio:

“Explora las prácticas de uso, manipulación, apropiación y explotación de los componentes ambientales, y su relación con los efectos en salud humana, en la idea de que esas prácticas deben resolver las necesidades de las actuales generaciones, sin minar la posibilidad de que futuras generaciones también lo puedan hacer”.

En la evolución del hombre los avances son creados para su comodidad y bienestar, ha incursionado de manera exitosa en el recurso tecnológico, ha debatido y seguirá debatiendo acerca de la amplia gama de posibilidades tanto

para su beneficio económico como para el progreso de los países en el orden social. Sin embargo, todo este ascenso y progreso económico, cultural, filosófico, social, entre otros; trae consigo el inexorable menoscabo sobre el hábitat que le circunda y el riesgo inminente de soslayo en su supervivencia, comprometiéndose a su vez la perpetuidad como especie viva sobre el planeta.

El relacionar estas dos variables gestión ambiental y salud reproductiva, permite principalmente tomar conciencia acerca de que ya es tiempo de asumir con firmeza y responsabilidad el cuidado del planeta, si se quiere vislumbrar un futuro saludable para las próximas generaciones, salvaguardar la existencia de todos los seres vivos, cuidar el medio ambiente porque si no se cuida se contamina y esto perjudica la salud tanto de humanos como de animales.

La gestión ambiental pretende dar respuestas y soluciones a lo planteado por el desarrollo sostenible, tomando para ello en consideración cuatro aspectos principales: desarrollo

económico, crecimiento poblacional, uso racional de los recursos naturales y protección conservación del medio ambiente. Al establecer un armónico equilibrio entre estos cuatro parámetros se pueden constituir organizaciones y sociedades ecológicas conformadas por líderes e individuos con una conciencia nueva respecto a su papel e interacción con los recursos naturales del planeta.

Generar conciencia individual, de gran impacto en el ámbito colectivo y de alcance en un entorno global, se debe fundamentar en la construcción de nuevos paradigmas en el orden social, con la introducción e implementación paulatina a cargo de la gestión ambiental de sistemas alternativos de producción de energía, alimentación y consumo, procesamiento de textiles, diseño industrial, urbanismo y vivienda, entre muchos otros talantes; lo que permitirá vislumbrar a mediano y largo plazo un entorno saludable para el hombre, así como, lograr alcanzar una mayor esperanza de vida y la posibilidad de perpetuar su existencia en armonía plena con los demás seres vivos.

El desarrollo sustentable en la gestión ambiental, hacen mención a la sustitución de los sistemas tradicionales por nuevos sistemas bio-ecológicos que busca soluciones alternativas en el orden de la gestión ambiental tales como la bioagricultura, producción de energía como la solar y la eólica, la sustitución del plástico y el papel por confecciones con material biodegradable, una mejor disposición de los desechos sólidos, químicos y biológicos, la disminución del consumo animal en la alimentación y la restricción del uso de sus componentes para la industria textil y del calzado, la prohibición y penalización de la caza deportiva e indiscriminada de animales en peligro de extinción, serán métodos alternativos conducentes a la no agresión del medio ambiente.

Desde esta perspectiva optimista, gran parte de la humanidad ha entrado en conciencia acerca de la inminente necesidad de proteger los múltiples ecosistemas y la biodiversidad, en aras de la restitución del equilibrio entre los seres vivos y el planeta, asimismo, el cuidado

planetario se debe propulsar desde una educación para la difusión del espíritu crítico; cuidado en la ecología de hoy; imponiendo límites a la voracidad del poder; escuchando la voz de los bosques, disminuyendo los gases de efecto invernadero; protegiendo la biodiversidad.

Actualmente, ha quedado en evidencia el desenfrenado ritmo de vida de la humanidad, a causa de la cuarentena obligatoria asumida por los diferentes países del mundo para combatir la pandemia por el virus covid19, ha traído como consecuencia un necesario respiro al planeta, tras la marcada disminución de la CAA y de la emisión de gases de efecto invernadero (GEI), con la positiva consecuencia de una breve restitución del equilibrio en los ecosistemas, principalmente el de la fauna marítima. Es entonces, como al vincular las facultades de la gestión ambiental con la salud reproductiva, se coincide con gran parte de los autores que han elevado su voz respecto a estos dos constructos.

El medio ambiente, debe asumir a su vez las políticas destinadas a

minimizar y/o eliminar el impacto que el desequilibrio ambiental produce en el estado de salud y en el bienestar bio-psico-social del individuo, más aún cuando este desequilibrio involucra el deterioro del material genético de los gametos reproductivos, menoscabando la normal fecundación y evolución de un embarazo que supone per se llegar a un feliz término con la obtención de un niño completamente sano. Posteriormente, bajo la óptica del desarrollo sostenible y la gestión ambiental, es responsabilidad de esta última la supervivencia de todos los seres vivos y la perpetuidad de la especie humana en el planeta.

En sinopsis, la simbiosis gerencial de la gestión ambiental y salud reproductiva atisba las relaciones entre el hombre y medio ambiente, con el propósito de trasladar la sustentabilidad en todos los aspectos altruistas del individuo, comunidad y gobierno, dentro de la verticalidad cosmocéntrica del poder y toma de decisiones, precisando meditar a la sustentabilidad no como responsabilidad política, sino como

necesidad ambiental que nos envuelva desde nuestras creencias ambientales a cuidar y salvaguardar la biodiversidad, supervivencia de la humanidad como una especie más que vive en el planeta tierra.

El constructo a proponer se sustenta en un basamento teórico apoyado en el desarrollo sustentable y una revisión profunda de nuestros hábitos de consumo, cuidado del propio nicho ecológico, es decir, el

cuidado a nivel local, lo que amerita que cada persona y grupo en el que habite se manifiesten como parte de la salud ocupacional y sexual del que están inmersos, tanto en su dimensión natural como cultural, seguridad industrial y actitud holística, basada en la gestión ambiental y la salud reproductiva, ya que nuestro planeta es un sistema, el constructo se observa en la figura 1.



Figura 1. Constructo Teórico. Fuente. Propia (2020).

REFERENCIAS

Barragán, H. (2010). **Desarrollo, Salud Humana y Amenazas Ambientales**. La crisis de la sustentabilidad. 1ª ed. La Plata. Universidad de La Plata, año 2010.

Castro, E. (2018). **Contaminación Ambiental y Salud Sexual y Reproductiva**. Recuperado de: <http://www.ipsuss.cl/ipsuss/columnas-de-opinion/erica-castro/contaminacion-ambiental-y-salud-sexual-y-reproductiva/2018->

- 09-26/160447.html. [Fecha de consulta: 19/01/20].
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Venezuela. Gaceta Oficial No. 36.860 de 30 diciembre de 1999.
- García, E. (2017). **Ambiente, Planificación y Bases Fundamentales**. Recuperado de: <https://www.vitalis.net/desarrollo-sustentable/ambiente-planificacion-y-bases-fundamentales/>. [Fecha de consulta: 19/01/20].
- Hurtado, J. y Toro. (2004). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. Valencia, Venezuela: Episteme**. Consultores Asociados C.A.
- Muriel, R. (2005). Gestión Ambiental. Recuperado de: https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/1110/13_GestAmbientalRafaelMuriel_cast.pdf. [Fecha de consulta: 12/02/20].
- Oliva, A; Biasatti, R. (2008). **¿Existen Relaciones entre los Factores Ambientales Rurales y la Salud Reproductiva en la Pampa Húmeda Argentina?** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 24(4):785-792, abr, 2008.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2016). **Instituto Nacional de Salud Pública**. Recuperado de: <https://www.insp.mx/lineas-de-investigacion/salud-sexual-y-reproductiva.html>. [Fecha de consulta: 19/01/20].
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). **Instituto Nacional de Salud Pública**. Recuperado de: <https://www.insp.mx/lineas-de-investigacion/salud-sexual-y-reproductiva.html>. [Fecha de consulta: 19/01/20].
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). **Temas de Salud**. Recuperado de: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions> [Fecha de consulta: 19/01/2020].
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). **Salud Reproductiva**. Recuperado de: https://www.who.int/topics/reproductive_health/es/. [Fecha de consulta: 19/01/20].
- Postigo, J. (2012). Cambio Climático, Movimientos Sociales y Políticas Públicas. 1ª ed. Santiago de Chile. Nov, 2012.
- Salud. Secretaria de Salud (2020). Instituto Nacional de Salud Pública. [Gobierno de México](https://www.gob.mx/gobierno-de-mexico). Recuperado

de: <https://www.insp.mx/> [Fecha de consulta: 11/01/2020].

Sánchez, D; Aguilera M. (2014). **Corrientes del Ambientalismo y Alternativas de Gestión desde la Sustentabilidad y la Ética Ambiental**. Semestre Económico, volumen 17, No. 35, pp. 149-160 • ISSN 0120-6346, enero-junio de 2014, Medellín, Colombia.

**GERENCIA UNIVERSITARIA
COMO ELEMENTO DE
DESARROLLO EN EL
CONTEXTO TERRITORIAL DEL
MUNICIPIO**

Autora: Miriam Vargas
mjvargasp@hotmail.com

RESUMEN

El presente artículo, muestra la importancia de la gerencia universitaria para el desarrollo del territorio, ya que el progreso de la sociedad ha estado íntimamente ligado al conocimiento. Sus resultados concretos sustentan la idea de que estas instituciones universitarias, poseen procesos, funciones e indicadores que tipifican la gestión de conocimientos en estos escenarios. Las contribuciones teóricas y prácticas sirven de referente a la dinámica que se genera entre los actores territoriales. Se planteó como objetivo en la investigación un plan gerencial para la capacitación que permita contribuir al desarrollo territorial del municipio Pedraza, específicamente las comunidades más cercanas a la sede universitaria. Como Línea de Investigación: el hombre, la gerencia y sus tendencias en la sociedad del conocimiento. Donde ejes rectores y temáticos, refuerzan la acción gerencial en las comunidades y la universidad. Todo esto se desarrolló bajo fundamentos epistémicos, con enfoque en el paradigma cualitativo, ya que proporcionaron, métodos y técnicas como la entrevista, la observación, que son elementos que facilitarían el logro de los objetivos. En el marco referencial se darán a conocer la importancia de la gerencia universitaria, el desarrollo territorial y el impacto en el municipio para lograr el progreso social. Se asume una propuesta nueva, acorde con las necesidades de impulsar la sociedad del conocimiento y la innovación tecnológica a través de un proyecto socio-integrador para desarrollar las comunidades del municipio que circundan la extensión académica productiva de Pedraza.

PALABRAS CLAVE:

Desarrollo social,
gerencia
universitaria,
desarrollo territorial

UNIVERSITY MANAGEMENT AS AN ELEMENT OF DEVELOPMENT IN THE TERRITORIAL CONTEXT OF THE MUNICIPALITY

Author: Miriam Vargas
mjvargasp@hotmail.com

ABSTRACT

This article shows the importance of university management for the development of the territory, since the progress of society has been closely linked to knowledge. Its concrete results support the idea that these university institutions have processes, functions and indicators that typify knowledge management in these scenarios. The theoretical and practical contributions serve as a reference to the dynamics that are generated between the territorial actors. The objective of the research was a management plan for training that allows contributing to the territorial development of the Pedraza municipality, specifically the communities closest to the university headquarters. As a Research Line: the man, the management and its tendencies in the knowledge society. Where guiding and thematic axes, they reinforce the managerial action in the communities and the university. All this was developed under epistemic foundations, with a focus on the qualitative paradigm, since they provided methods and techniques such as interviews and observation, which are elements that facilitate the achievement of objectives. In the referential framework, the importance of university management, territorial development and the impact on the municipality to achieve social progress will be made known. A new proposal is assumed, in accordance with the needs to promote the knowledge society and technological innovation through a socio-integrating project to develop the communities of the municipality that surround the productive academic extension of Pedraza.

KEYWORDS: Social development, university management, territorial development

INTRODUCCIÓN

A partir del análisis actual del comportamiento de la universidad, importantes instituciones que guían la educación a nivel internacional, coordinadas por la UNESCO (2019) han definido a la educación superior como “todo tipo de estudios, de formación o formación para la investigación, impartido por una universidad u otro establecimiento de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado como centros de enseñanza superior”. En nota de prensa publicada por el Comité de Implantación de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana (UNILA) (*Boletín N° 191*) señala, que el objetivo de las universidades es enfocarse en “áreas de interés común para el desarrollo de América Latina que respondan a las necesidades actuales y futuras de la región...” (p. 1).

Es entonces que la universidad juega un papel importante en el desarrollo social de las comunidades, por ser el centro de gestión del

conocimiento, y aún más en estos momentos con la implantación de este nuevo modelo educativo de inclusión. La primera misión de la educación universitaria está relacionada con la formación de profesionales altamente calificados, como lo requiere la sociedad contemporánea. Egresados, en los que se combine la formación académica con la laboral e investigativa y sean portadores de actitudes y valores que se manifiesten en su comportamiento y se formen como personalidades plenas, integrales y con elevadas competencias profesionales.

Pero la pertinencia de esta formación depende en medida de la respuesta que los conocimientos resultantes den a las necesidades del entorno de creación y el carácter local del desarrollo, es por eso que Brovetto (2004) define que la universidad es una institución que pertenece a la sociedad, a cuyas demandas y necesidades debe responder. Se considera que la universidad es parte de la sociedad, y que el desarrollo de los actores está influenciado por el entorno con el fin de contribuir a la

solución de problemas de orden social y así lograr el desarrollo social comunitario.

Finalmente, todo esto nos llevaría a la toma de decisiones dentro de la universidad, en las instituciones gubernamentales y en el mismo espacio comunitario para definir políticas claras en materia de ciencia y tecnología, estrategias educativas, identificar las causas que favorecen o no a los sistemas de innovación, generar equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios para la solución de problemas locales, la apropiación del conocimiento para aplicarlos con interés social y colectivo, promoción de la investigación y desarrollo, promoción de la creación de las diferentes empresas y contribuir a que las ya existente prevalezca a pesar de las crisis.

Se establece como objeto de investigación: la gestión universitaria del conocimiento y la innovación, además, como campo de acción: la gerencia universitaria para lograr el desarrollo territorial de las comunidades aledañas a la universidad. Asumiendo como línea

de investigación: el hombre, la gerencia y sus tendencias en la sociedad del conocimiento, específicamente por considerar las orientaciones de la práctica gerencial en las universidades como sistema organizado, promoviendo respuesta con resultados positivos en el municipio Pedraza y sus comunidades cercanas. Por lo cual se planteó como objetivos: Construir un plan gerencial que contribuya al desarrollo territorial del municipio desde la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas (UPTJFR) extensión de Pedraza.

De la misma manera se tienen los siguientes objetivos específicos:

- Elaborar el marco teórico referencial de la investigación que fundamente el encargo de la universidad como gestora del conocimiento en el territorio para contribuir con su desarrollo.
- Describir las actividades académicas productivas, de la extensión UPTJF Pedraza, que revelan el papel articulador en la gestión gerencial y el municipio.
- Confeccionar el plan gerencial para la contribuir con el desarrollo

social de Ciudad Bolivia Municipio Pedraza.

DESARROLLO SECUENCIAL TEÓRICO

La universidad ha tomado conciencia que debe acompañar a los individuos durante toda su vida y no durante determinado período, en la medida que esto se logre, se contribuye de modos significativos a la construcción de una sociedad más ajustada a las necesidades sociales característicos de cada lugar y propios de cada región o país. Así la responsabilidad de la universidad (RSU), está en sustentar el desarrollo social del entorno, por lo que RSU se entiende como el compromiso, la conciencia social de contribuir con la humanidad a solucionar los problemas que afectan, generando nuevas ideas y recursos que se puedan aplicar en beneficio de toda la sociedad.

Para ello, el desarrollo local como concepto teórico es la plataforma metodológica que sustenta los indicadores de calidad educativa a

nivel superior dada las condiciones actuales del desarrollo acelerado de la ciencia y la técnica.

Núñez, (2007), señala que: “El desarrollo social está íntimamente vinculado al proceso de apropiación social del conocimiento...” (p.42). Por lo que demanda, entre otras cosas, el acceso universal a la educación, incluida la educación superior, lo que contribuye a su democratización y la implicación de esta en las estrategias propias de cada territorio. Es bajo esas circunstancias que el conocimiento puede desplegar todas sus funciones sociales e integrarse para sustentar un modelo de desarrollo sostenible. La relación universidad como gestora de conocimientos y la sociedad como agente central de la transformación en el marco local, exigen de una relación estrecha que permita integrarse en un modelo que garantice la sostenibilidad en el desarrollo.

Diversas experiencias, describen, que es necesario continuar los estudios, dado los complejos cambios económicos, políticos y sociales que experimenta la sociedad actual del conocimiento Lage, (2005).

En su relación de las instituciones de educación superior con el territorio se vinculan con la idea de heterogeneidad y complejidad del mundo real, es decir, con sus características medioambientales, la singularidad de sus actores, proyectos y estrategias, Albuquerque (2003). Estas actúan en el espacio donde se desarrollan las relaciones sociales, donde se actúa, y asimismo representa al conjunto de relaciones sociales, intervienen mediante su accionar, regulando la sociedad.

Para esta tarea de concertación, vinculación y articulación que es tan compleja como necesaria, es preciso que aquellos responsables de laborar con ellas y conducirlas puedan detectar un punto de partida que posibilite emprender iniciativas consensuadas y que muestren a los agentes locales los intereses comunes para arribar a un pacto implícito o explícito y trabajar en una estrategia de desarrollo territorial conjunta pues, Costamagna (2008) considera que "Un territorio que busca su desarrollo debería, entre otras cosas, generar flujos positivos de relaciones, adoptar

la interacción como forma habitual de proceder y trabajar en el fortalecimiento de la concertación, condición necesaria para la construcción de capital social." (p.30).

Esta investigación tiene como iniciativas la generación de un entramado institucional articulado, con vínculos para promover proyectos conjuntos y el trabajo en redes, permitiendo el aumento de las oportunidades de las instituciones sociales, productivas y organizaciones comunitarias en el territorio para mejorar sus capacidades y competencias y contribuir a la solución de sus problemas. Por lo tanto, las relaciones que se establecen en el territorio se vinculan a las formas en que los actores se asocian, enfrentan los conflictos, acuerdan y generan redes.

Por lo cual, Vargas (2014). Indica que "la educación superior debe jugar su rol principal como gestora y articuladora de los conocimientos necesarios". (p. 23). Induciendo a la autora en teorías de: La educación como proceso de transmisión e intercambio de conocimientos, de

formación de valores y habilidades en el contexto municipal, es fuente de cultura, inclusión, justicia y equidad y el centro en la construcción de un desarrollo social sostenible, que le confiere una importancia estratégica a cada uno de los actores del territorio. La comunidad que aspire a él, debe actuar como una sociedad del aprendizaje. Según lo referido por los autores Núñez (2006) y Arocena & Sutz, (2003), donde participen las instituciones y los actores significativo, para combinar el estado con la realidad, principal reto político que deben afrontar los Gobiernos a este nivel.

Por lo que se sugiere, crear las políticas de desarrollo, bajo las mismas líneas del plan de progreso municipal, es por ello que Espina, (2006) en sus aportes dice que “se apela frecuentemente a la noción de territorio y se desatan aquellos procesos ligados a estrategias que toman en cuenta un escenario particular de trabajo y un nivel específico para abordar sus características” (p.54). Este criterio, dadas las particularidades actuales de

las relaciones, desborda la idea de un espacio determinado y se extiende en su definición hacia el conjunto de redes económicas, sociales, culturales, políticas, ambientales e históricas que lo convierten en una unidad o subsistema de un contexto típico de trabajo.

En cuanto al espacio territorial, se deben diagnosticar sus potencialidades y los diversos agentes que en él intervienen, los que se identifican como actores, estos, al ser reconocidos en las relaciones que poseen, determinan el camino a seguir para la planificación del crecimiento. Este proceso lógico, que no es utilizado muchas veces en la práctica, ni tiene una explicación teórica clara, es clave para el modelo que sustenta el desarrollo social a que se aspira, Reyes (2011).

La autora coincide con los planteamientos anteriores pues considera que esta interrelación o integración de actores es esencial para el desarrollo municipal, y que para causarla es una labor en la que deben incluirse a todos los factores del territorio, tanto políticos, como

económicos y sociales logrando que las interacciones que se generen sus resultados sean de respeto mutuo, bidireccionales, equitativas y coordinadas por el gobierno donde se identifiquen los problemas del entorno y se coordinen los esfuerzos para solucionarlos a partir de las potencialidades existentes.

También se considera y es un propósito de la investigación que la comunidad debe formar ciudadanos calificados para captar y aprovechar oportunidades en su espacio y percibir y comprender los cambios que se estén gestando; para ello debe integrar a la Universidad, los centros científicos y de investigación como actores encargados de una formación permanente que garantice los recursos humanos que sustenten al sistema. La tarea que estos asumen, se convierte por tanto en un indicador clave para valorar el desarrollo. Lograr una formación continua e integral en el territorio, exige de las universidades y los centros de educación superior un trabajo activo que integre, con el aparato productivo, las fuentes del

saber, los datos, las informaciones y los valores de la sociedad.

Estas condiciones, genera un ambiente en el que el conocimiento disponible en la organización, puede ser usado para estimular la innovación y mejorar la toma de decisiones. En la economía basada en el conocimiento, el desarrollo local está dirigido al mejoramiento del empleo y la calidad de vida de la población, en este escenario, la relación universidad – sociedad adquiere una nueva dimensión, donde la primera debe ser capaz de dinamizar la creación de un nuevo nivel de desarrollo de la segunda, donde los individuos alcancen mayores calificaciones, espíritu innovador y sean capaces de generar nuevas ideas que contribuyan a su crecimiento Hernández, (2008).

Donde reconoce el papel de la educación universitaria y la innovación social, pero el tratamiento que se le brinde debe desbordarlo, para que se conciba como un desarrollo social basado en el conocimiento. Lograr, el desarrollo ha sido una de las grandes aspiraciones históricas de los estados, aunque su concientización y análisis

crítico comienza cuando este pone en peligro a la propia especie humana, análisis que parte desde la culminación de la Segunda Guerra Mundial y trae un enfoque al desarrollo de manera sostenible, buscando el crecimiento sin comprometer las futuras generaciones.

El diseño de los modelos de desarrollo social, tiene necesariamente que partir de una concepción de desarrollo previamente elaborada a partir de la propia comunidad-Universidad como elemento distintivo que le asigne un enfoque participativo, recreando las aspiraciones y la conciencia crítica de los propios actores sociales. En este sentido es importante definir que el desarrollo social se planifica, se rige por políticas, donde los diferentes actores tienen papeles propios y definidos, que se insertan en forma de redes que lo sustentan.

Se debe insistir que para concebir un modelo de desarrollo debe partirse de identificar las redes sociales existentes y potenciales, las que se convierten en la infraestructura que sustenta el flujo de la información

(FI) y con ello en las bases del sistema de información (SI). Estos principios son elementales y sin dudas abren la necesidad de trabajar con los indicadores humanos que reconocen al hombre como un ser social que vive en comunidad y de ella aprende, aspectos en el que las concepciones de la psicología Histórico-cultural introducida por Vigotsky (1896-1934), que es retomada y desarrollada por Garcia, (2002), y expresa el vínculo entre las condiciones de vida del individuo, en una etapa vital dada.

El desarrollo social depende del desarrollo individual y ambos componen la situación social de desarrollo (SSD) como elemento que establece la relación entre la posición que se ocupa en el sistema de relaciones sociales y la posición interna del individuo, en cada etapa. Estos elementos coinciden con los que posee la autora pues en ellos se expone la necesidad de ver al desarrollo desde el punto de vista humano y como el hombre depende de su contexto, y de su compleja realidad, se debe planificar el desarrollo desde lo local como esencia

que garantiza el crecimiento de él y su entorno, radicando ahí la importancia en la necesidad de planificar el desarrollo desde lo local y así asumir una postura consecuente con la esencia humana del proceso.

La Gerencia universitaria, según la Ley de Universidades (1970) se define como; “el desarrollo de las estrategias en pro de una organización universitaria, para determinar cómo prepararla para enfrentar los riesgos y explotar las oportunidades”. (p.01)

El concepto de Desarrollo Territorial (DT), como un proceso de construcción social del entorno, impulsado por la interacción entre las características geofísicas, las iniciativas individuales y colectivas de distintos actores y la operación de las fuerzas económicas, tecnológicas, sociopolíticas, culturales y ambientales en el territorio.

Todo proceso de trabajo de intercomunitario como vía para el desarrollo territorial y la capacitación de los actores, desempeña un rol muy importante la participación de la comunidad que necesite la

capacitación para que la comunidad se convierta en actores activos, que los participantes se empoderen del conocimiento y transforme protagonistas y que ellos mismo sean lo impulsores del desarrollo de su comunidad. La autora refiere en cuanto a la cooperación organizada entre sus miembros, entre comunidades y la sociedad es necesario para reforzar el sentimiento de identidad cultural, propiciando la expresión, el intercambio de ideas, de opiniones y crear expectativas de desarrollo social.

Contando con teorías definidas la autora expresa, en cuanto a la gestión de las universidades debe asumir prácticas gerenciales congruentes, en los distintos intereses en el entorno académico en pro de DT. De modo sintético, señala que en el plano práctico, la tarea consiste en elevar constantemente nuestra capacidad de producir, difundir, aplicar conocimientos y conectarla con las tareas del desarrollo social; no solo las tareas económicas. Se asume que territorial, como el espacio cuyos límites están dados por la escala

municipal; como punto de inicio donde ocurren procesos que tienen consecuencias en las dimensiones políticas, económicas y socioculturales que se desarrollan.

Esta concepción, juega un importante papel el conocimiento como factor de desarrollo en el marco local y con él la universidad adquiere una nueva tarea de acercarse a la comunidad y desde ella planificar su trabajo si quiere sustentar un crecimiento humano que se centre en la comprensión social integradora del hombre como institución rectora de este. En ese marco la universidad se debe ajustar a su entorno (municipio, sector, comunidad), en un escenario diferente con un potencial determinante en el logro de un desarrollo social basado en el conocimiento para el contexto local, García (2006).

Pero en el contexto de las comunidades se requieren de importantes dosis de conocimientos para sostener un modelo en el tiempo, dentro de una sociedad que apunta cada vez más a darle importancia vital, García (2006), por lo que la educación

como responsable de su transmisión tiene necesariamente que fortalecerse y acercarse a la comunidad. Bajo las ideas de una universidad como responsable del desarrollo local, en Venezuela, y en el contexto de la municipalización, se destaca que la universidad es parte de la sociedad, y el desarrollo de los actores está influenciado por el entorno.

La misión Alma Mater, tiene como objetivo contribuir al empoderamiento de la educación universitaria en todo el territorio nacional, comprometida con el “desarrollo humano integral basado en la participación protagónica de las comunidades”. Una nueva educación universitaria, abierta y dirigida a servir al pueblo venezolano, originando un sistema de universidades que actualmente está presente en todos los estados y los municipios del país, Como lo señala el artículo 3 del decreto 6650, de la Misión Alma Mater.

La municipalización de las universidades se observan en la presencia de, múltiples universidades en el municipio, sin embargo, todas

coinciden con temas que incluyen a la gestión universitaria como fuente del desarrollo. Para estos escenarios, las respuestas de la universidad con modelos de soluciones concretas son aún insuficientes, de ahí que deba continuarse el debate educativo con especial énfasis en los modelos factibles para las condiciones territoriales, Reyes, (2011). Lo importante es que la población se apropie de esos saberes y pueda emplearlos en las más diversas tareas de interés social y personal, de ahí la importancia de la Universidad como institución gestora del conocimiento tiene en la capacitación.

La universidad universalizada debe integrar y sustentar el DL, creando redes y conexiones y convirtiéndose en el actor central de la ciencia y la innovación en el contexto local. Esta investigación está limitada a la Universidad Politécnica Territorial “José Félix Ribas” (UPTJFR) del estado Barinas, estado, naturalmente dotado con potencial agrícola, Pecuario, hidrológico, minero, industrial y académico. La extensión Pedraza, ubicada geográficamente en

el municipio Pedraza, parroquia ciudad Bolivia, con potenciales fuertemente definidos en la explotación agrícolas y pecuarias, las características hidrológicas ubican al municipio entre los primeros del estado.

El municipio Pedraza, cuenta con 04 parroquias. La UPTJFR se ubica, en la parroquia Ciudad Bolivia, en el sector las Melinas, se encuentra la Hacienda Ticoporo, extensión académica productiva, con 476 hectáreas, cuentan con tres Programa Nacionales de formación (PNF) en Agroalimentación y Medicina Veterinaria, cursan estudios 200 jóvenes y adultos, con una planta profesoral de 18 docentes interdisciplinario para los tres PNF.

Casos importante en Latinoamérica lo presenta Reinoso y otros autores (2019) en la Revista: Caribeña de Ciencias Sociales, (ISSN: 2254-7630) “...gran implicación en los problemas locales del territorio, (...) el presente trabajo tiene como propósito evaluar los impactos en el municipio de la implementación del nuevo sistema de gestión universitaria del

conocimiento y la innovación en función del desarrollo local, (...)” (p.01).

En Venezuela, Ramos (2020) señala que es de interés “(...) la relación de la universidad con el entorno social y productivo, en el marco de la responsabilidad social dentro del contexto universitario venezolano”. El tema de desarrollo territorial desde la universidad en el estado Barinas resulta nuevo, ya que normalmente, se copia un modelo de orden nacional, lo que llevara a resultados novedosos.

La UPTJFR, extensión Pedraza, es particularmente importante por su plan estratégico de Desarrollo sustentable y sostenible, ya que cuenta con potenciales agrícolas, pecuario, climatológico, e hidrológico, perteneciente a un municipio de tierras del pie de monte, cuyas características ambientales, facilitan la producción y por ende todo lo relacionado al abastecimiento de productos de primera necesidad, así como el procesamiento y aprovechamiento de estos recursos, esta institución prepara a

profesionales en estas áreas fortaleciendo el conocimiento y la sociedad, creando vínculos de RSU con el gobierno municipal y las comunidades cercanas, promoviendo a los ciudadanos de estos espacios para crear sus propia empresas adaptadas al entorno, ya que ésto representa una oportunidad para asegurar el cumplimiento de los planes y estrategias institucionales.

Para darle connotación científica esta investigación se sustentó en función de los objetivos dentro de los parámetros del Cualitativo. Según Grijalva (2002) la investigación cualitativa; es una aproximación sistémica que permite describir las experiencias de la vida y darles significado. Describen en el que se muestran indicadores para el desarrollo de los procesos sustantivos de la universidad que bien se apegan a las necesidades de la nueva universidad venezolana donde en lo local la universidad tiene un papel de vital importancia. Por lo que, se apoyó en un diseño documental, de campo y explicativo.

La investigación descriptiva según Arias (2016), “Documental o Bibliográfica: obedece a la información recabada de todo tipo de documentos” (p.23). En este sentido, se realizó la recolección de datos más relevante y factible del tema. La Universidad Fermín Toro (2001), establece que la población es “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población (personas o cosas) poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la población” (p.60). Se determinó, como población a los 1525 habitantes de la comunidad de aledañas como se señala en la tabla 1, distribuidos en cuatro Consejos Comunales totalmente constituido del municipio Pedraza.

Mediante un muestreo intencional se seleccionaron cuatro grupos de 20 sujetos uno por cada Consejo Comunal, lo que suma un total de 80 sujetos de ellos 12 líderes comunitarios, 3 empresas y 40 actores comunitarios, los criterios de intencionalidad asumidos permiten darle una representatividad cualitativa que sustenta al estudio. Se utilizaron

un grupo de métodos y técnicas como: la observación, la entrevista y los grupos focales de discusión, además las revisiones documentales, que permitieron la recogida y procesamiento de la información que sustentaron las conclusiones presentadas.

Dentro de este orden de ideas, prevalece la necesidad de aplicar una técnica de recolección de datos, que según Palella y Martins (2010) “son las distintas formas o maneras de obtener la información...como: observación, entrevista, encuesta” (p. 115).

A partir de estas condiciones y de las demandas descritas por la propia comunidad, en sus informes, consultados y analizados en el trabajo comunitario de la extensión Pedraza, se determinó como población para el trabajo científico en Ciudad Bolivia a los 1525 habitantes.

RESULTADOS

En una mirada analítica sobre el trabajo de articulación de los actores de conocimientos a escala local se puede afirmar que los planes

gerenciales, son el recurso más valioso de toda la actividad para el desarrollo territorial, de allí la necesidad de invertir en estrategias gerenciales y de vinculación para proporcionar de manera continua y sistemática, con el objeto de mejorar el conocimiento y las habilidades de

los actores y decisores que viven y laboran en nuestras comunidades. Es en este contexto donde la universidad emerge como actora catalítica y gestora de conocimiento dado su potencial de articulación directo en el entorno territorial.

Tabla 1. Población por consejos comunales aledaños a la Extensión Pedraza.

Consejo comunal	Hombres	Mujeres	Habitantes
Banquito	306	282	588
Banco Alto	167	154	321
Las melinas	134	123	257
Sabaneta de Pedraza	187	172	359
Total	795	730	1525

Fuente: Consejos comunales de cada Comunidad (2016)

Definida esta población y planteado los objetivos del estudio se decidió seleccionar una muestra intencional de forma que cumplieran como requisitos:

1. Representación de todos los consejos comunales y que aceptaran de manera voluntaria colaborar con la investigación.

2. Que los actores de interés de la universidad y la comunidad seleccionados tendrán dos años como mínimo viviendo en el territorio de la comunidad.

3. La participación de diversos sectores sociales y de la vida de la comunidad de manera equitativa.

Para la elaboración del plan gerencial, la autora se apoyó en Vargas (2014), donde ellas describen algunos elementos para estructurar un

plan gerencial, tabla 1, el mismo contribuirá y articulara la gestión de la universidad con las comunidades.

Tabla 2. Como elaborar un Plan Gerencial.

Fases	Estructura	Actividades	Responsable	Tiempo para la ejecución
I	Contenido	Introducción y Antecedentes Evaluación de necesidades	Investigador, Actores de la Comunidad (AC), UPTFJR	Mes 1 - 6
II	Objetivos del Plan	Lo que se desea lograr según las necesidades	Investigador, AC UPTJFR	Mes 1 - 6
III IV	Descripción del plan	Planificación de las acciones por fases. Evaluación y seguimiento del plan de capacitación	Investigador, AC UPTJFR	Mes 1 informe trimestral hasta que se tenga planificado
III	Implementación de la estructura	Cursos, Asesoría Talleres, Simposios Conferencias	Investigador, AC UPTJFR	Mes 6, todas la veces necesario e informe trimestral
IV	Evaluación	Resultados	Comunidad, Gobierno, universidad	Informe

Para la gestión del conocimiento de las comunidades en estudio se aplicó un modelo gerencial contemplado en primeras etapas por una capacitación la cual se ha planteo lo siguiente, según lo descrito en la

Tabla 2 y 3; El plan gerencial de capacitación se estructuró en 4 fases, cada una de ellas se integran para cumplir con las actividades, donde existe un grupo multidisciplinario formados por investigadora, actores

vinculados a la comunidades, gobierno y universidad extensión Pedraza, teniendo la responsabilidad de sistematizar en el tiempo indicado

para esta investigación y así dar cumplimiento de los objetivos del mismo.

Tabla 3. Actividades fase 1.

#	Actividad	Responsable	Participantes	Fecha
1	Selección y conformación de miembros del grupo coordinador del plan	Investigador	Líderes y actores seleccionados	Mes 1
2	Selección de las técnicas diagnósticas.	Grupo coordinador	Grupo coordinador	Mes 1
3	Implementación de las técnicas.	Grupo coordinador	Grupo coordinador y comunidad	Mes 2 al 5
4	Taller: Definición de fundamentos del plan	Grupo coordinador	Grupo coordinador	Mes 2
5	Taller: Balance de los resultados diagnósticos.	Grupo coordinador	Grupo coordinador y comunidad	Mes 6
6	Taller: Propuesta de acciones de capacitación necesarias	Grupo coordinador	Grupo coordinador y comunidad	Mes 6

Las actividades fase 2. Indicadas como implementación de las acciones se discuten en la comunidad y se ajustan según las demandas y necesidades de los participantes de manera previa y por consenso. Para la Fase 3: Implementación de relatorías sistemáticas e informes de balance semestrales, los que de manera cualitativa permiten la sistematización

de experiencia como forma de aprendizaje. En cuanto a la fase 4: Se considera la evaluación, posee como objetivo esencial, que es lograr que la experiencia sirva como fuente de aprendizaje colectivo a través de publicaciones, socialización en eventos y salidas de investigaciones de campo de forma que le confiera

sostenibilidad al desarrollo comunitario.

La novedad del estudio radicó en que el plan gerencial de capacitación, constituye una alternativa de capacitación desde la práctica, con asesoría en el campo, que incorpora a los propios actores como gestores de conocimientos, con lo cual permite elevar la participación comunitaria y así darle sostenibilidad al desarrollo del territorio y/o los sectores en los cuales éstos se desempeñan. La UPT JFR con sus sedes y extensiones responden a ese modelo. En otras palabras, las sedes universitarias de la UPT no se conciben solo como un escenario para cursar Programas de Formación de Técnicos e Ingenieros, sino que su capacidad para producir, difundir y aplicar conocimientos.

Finalmente, la construcción teórica del artículo encierra la sintonización del apoyo a este modelo de gestión pertinente en las condiciones de las sedes universitarias y cada criterios teóricos que sustentan la presente investigación y plantean el reto teórico final para el logro del

desarrollo social del entorno de Pedraza por acción de la UPT JFR extensión Pedraza como gestora de conocimientos mediante la capacitación forma parte del modelo de la educación universitaria.

CONCLUSIONES

Como resultado parcial según la etapa cumplida de la investigación, que hasta el momento se conocen. Posee como contribución práctica del modelo de desarrollo territorial un plan gerencial propuesto con sus acciones para contribuir al desarrollo social en las comunidades. En ella se integra el conocimiento como un componente esencial en la planificación de la labor de los diferentes grupos de trabajo y como su eje central la integración de la universidad como catalizadora del desarrollo social basado en el conocimiento a escala comunitaria.

La universidad forma parte de la sociedad, y la sociedad es pilar fundamental en la educación universitaria, como institución influye en el logro del desarrollo social de las comunidades y su entorno. Su función

actual a nivel internacional diversifica criterios que van desde una enfoque habitual hasta una universidad transformada bajo modelo ético con calidad humana. Desempeñado un papel importante en el proceso de desarrollo territorial al convertirse en soporte la innovación e integración de las condiciones actuales y las potencialidades del territorio.

Quedando la propuesta del construir plan gerencial de capacitación para el desarrollo territorial de este municipio desde la UPTJFR extensión Pedraza, donde en otras etapas de la investigación se conseguirán nuevos resultados para así lograr formar ciudadanos con valores y principios humanistas. La gestión del desarrollo territorial es una compleja tarea que integra a los actores de un territorio bajo un fin único. En las condiciones actuales de la sociedad del conocimiento, la universidad redimensiona su rol catalizador y establece alianzas para guiar las políticas de DT.

REFERENCIAS

Albuquerque, F. (1997). **Desarrollo Económico Local y Difusión del Progreso Técnico**. Cuadernos del ILPES, CEPAL, Chile.

_____. (2003). **“Teoría y Práctica del Enfoque del Desarrollo Local”**. Instituto de Economía y Geografía. Coquimbo, Chile.

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica**. 5ta Edición. Caracas-Venezuela. Editorial Episteme, C. A

Arocena, J. (1995) **El Desarrollo Local: Un Desafío Contemporáneo**. Centro Latinoamericano de Economía Humana, Uruguay.

Arocena, R & Sutz, J. (2001). **La Transformación de la Universidad Latinoamericana Mirada desde una Perspectiva CTS**. Madrid: Biblioteca Nueva-OEI.

_____. (2003). **Subdesarrollo e Innovación**. Madrid, España.

Brovetto J (2004). **La Vinculación de la Universidad con su Entorno**. Grupo Montevideo (AUGM). Uruguay.

Boletín N° 191. **Nota de Prensa UNILA**
["http://www.mercosur.int/t_ligaenmarco.jsp?title=off&contentid=854&version=1&channel=secretaria"](http://www.mercosur.int/t_ligaenmarco.jsp?title=off&contentid=854&version=1&channel=secretaria)

- Costamagna, P. (2008). **Las Organizaciones del Territorio.** Cambios para fortalecer el desarrollo territorial. Revista OIDLES - Vol. 2, N° 3 (marzo 2008)
- Espina, M. (2006) **Apuntes sobre el Concepto de Desarrollo y su Dimensión Territorial.** En: Ada Guzón (Ed) Desarrollo local en Cuba. La Habana: Academia.
- García, J. (2006). **La Gestión Universitaria del Conocimiento Y la Innovación para el Desarrollo Económico Local.** Habana, Cuba.
- Grijalva R (2002). **Epistemología de la Investigación Cualitativa.** Editorial Ecuador.
- Lage, A (2005). **Intervención en el Taller Nacional sobre Gestión del Conocimiento en la Nueva Universidad,** Cuba.
- Ley de Universidades.** (Gaceta Oficial N° 1429, extraordinario 8 septiembre 1970) De La República Bolivariana de Venezuela.
- Martínez, M. (1.996). **Comportamiento Humano.** (2da ed.). México: Trillas
- Núñez J. (2007a). **Educación Superior y Desarrollo Social Sostenible: Nuevas Oportunidades y Desafíos.** Artículo CAB, Formato digital.
- _____. (2010). **El por qué y para qué** de GUCID. Algunos aprendizajes. En Programa Ramal de Gestión Universitaria del Conocimiento y la Innovación para el Desarrollo (Ed).
- Núñez, J.; Montalvo, L. F. & Pérez, I. (2006). **La Gestión del Conocimiento, la Información y la Innovación Tecnológica para el Desarrollo Local.** La Habana: Félix Varela.
- Palella S. y Martins F. (2010), **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** FEDUPEL, 2da Edición, Caracas. Venezuela.
- Reinoso I; Callaba J & González N (2019): **“Impactos de la Implementación del Nuevo Sistema de Gestión Universitaria del Conocimiento y la Innovación para el Desarrollo Local en Consolación del Sur”**, Revista Caribeña de Ciencias Sociales <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/sistema-gestion-universitaria.html> [//hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1907sistema-gestion-universitaria](https://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1907sistema-gestion-universitaria)
- Reyes F. Rafael M, (2011). **Modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación para el Desarrollo Local. Experiencia de la Filial Universitaria Municipal de Yaguajay.** Cuba.
- Rodríguez & Alvarado H. (2008) **Claves de la Innovación Social.** Editorial CEPAL. ISBN: 9789213232248. Chile.
- Vargas M (2014). **Plan de Capacitación desde la Sede Universitaria Socopó.** Tesis de grado Maestría CTS. Venezuela

ANEXOS.**Anexo 1: Guía de entrevista a personas de las instituciones, consejo comunales, universidad considerado de importancia para el desarrollo de los objetivos.**

Objetivo: Describir las particularidades del desarrollo social comunitario de Pedraza parroquia Ciudad Bolivia.

1. Historia y antecedentes de desarrollo en la comunidad.
2. Funcionamiento y gestión de las empresas en el territorio.
3. Relaciones de trabajo entre las empresas y los actores locales y comunitarios.
4. Relación empresa-gobierno comunitario.
5. Relación con la extensión UPTJFR y la gestión del conocimiento.
6. Funcionamiento de las estructuras comunitarias.
7. Proyectos gestionados con la comunidad.
8. Participación de la comunidad.

9. Perspectivas de desarrollo de la empresa que circunda la universidad.
10. Principales demandas y necesidades de la empresa y la comunidad.
11. Posibles acciones de capacitación.

LA PROSPECTIVA Y SU APLICACIÓN EN LA GERENCIA AGROPECUARIA

Autor: Marcos Tovar
mv.marcost@gmail.com

RESUMEN

El sector agropecuario latinoamericano está conformado por dos Desarrollo social, gerencia universitaria, desarrollo territorial., uno campesino que representa el setenta y ocho por ciento (78%) y otro empresarial equivalente al veintidós por ciento (22%). En la actualidad se evidencia como el crecimiento del ramo y la mejora productiva dependerá del rumbo que transite el país al que pertenecen. La producción agropecuaria se ha desarrollado migrando entre segmentos hacia el empresarial más exitoso, generando que los nuevos líderes aprovechen el conocimiento obtenido en la organización, logrando la comprensión sistemática del pasado, presente y futuro, con la finalidad de estructurar escenarios a largo plazo, teoría que conocemos como prospectiva. Los modelos prospectivos han sido utilizados como una herramienta de soporte para el logro de objetivos en las organizaciones, permitiendo el diseño estrategias efectivas que reduzcan los posibles elementos desfavorables. El presente ensayo enmarcado dentro de un paradigma socio crítico de carácter argumentativo permite develar la aplicación de la prospectiva en las empresas agropecuarias, evidenciando que pocos países pueden enorgullecerse de poseer un sector agropecuario sin problemas graves, al mismo tiempo producto de las crisis económicas ocurridas en los últimos años, existe una ruptura del ritmo de crecimiento de las contrataciones de personal, descuidando así la formación de nuevos líderes, condicionando tanto el reemplazo como el desarrollo del capital humano, siendo este un factor que llegará a ser más importante que la inversión. Por lo que podemos concluir que, para lograr un eficiente crecimiento de las empresas agropecuarias de la región, cubriendo al mismo tiempo las expectativas que la sociedad tiene respecto a su desarrollo, es necesario que los responsables de la toma de decisiones en los sectores públicos y privados comprendan extensamente la prospectiva del futuro en cuanto a la demanda, la oferta, el comercio y los precios mundiales, así como los factores que lo impulsa.

PALABRAS CLAVE:
Prospectiva, futuro,
modelos, gerencia

THE PROSPECTIVE AND ITS APPLICATION IN AGRICULTURAL MANAGEMENT

Author: Marcos Tovar
mv.marcost@gmail.com

ABSTRACT

The Latin American agricultural sector is made up of two segments, one peasant that represents seventy-eight percent (78%) and the other business equivalent to twenty-two percent (22%). At present it is evident how the growth of the branch and the productive improvement will depend on the direction that the country to which they belong is going. Agricultural production has been developed by migrating between segments towards the most successful business, generating that new leaders take advantage of the knowledge obtained in the organization, achieving a systematic understanding of the past, present and future, in order to structure long-term scenarios, theory that we know as prospective. Prospective models have been used as a support tool for the achievement of objectives in organizations, allowing the design of effective strategies that reduce possible unfavorable elements. This essay, framed within an argumentative socio-critical paradigm, allows us to unveil the application of foresight in agricultural companies, showing that few countries can be proud of having an agricultural sector without serious problems, at the same time as a result of the economic crises that occurred in recent years, there has been a break in the growth rate of personnel hiring, thus neglecting the training of new leaders, conditioning both the replacement and development of human capital, this being a factor that will become more important than investment. Therefore, we can conclude that, in order to achieve efficient growth of agricultural companies in the region, while meeting the expectations that society has regarding their development, it is necessary that those responsible for making decisions in the public sectors and understand extensively the prospects for the future in terms of world demand, supply, trade and prices, as well as the factors that drive them.

KEYWORDS: Prospective, future, models, management.

INTRODUCCIÓN

A medida que se hacen más complejas las empresas agropecuarias, requieren la formación de generaciones de relevo con habilidades y conocimiento necesarios, para asumir la dirección de las organizaciones bajo panoramas inciertos, aprovechando el conocimiento interno de la misma para una mejor comprensión del futuro, donde los métodos prospectivos sean parte fundamental de la formación. Sin embargo, producto de las crisis económicas y financieras que se han vivido en los últimos años, el ritmo de crecimiento, de las contrataciones de personal se han visto interrumpidas, descuidando así la formación de nuevos líderes, condicionando tanto el reemplazo como el desarrollo del capital humano.

Al mismo tiempo, la introducción de los procesos prospectivos desde el punto de vista agropecuario, según Aguilar y cols. (2018), "representa una contribución, a la hora, no solo de identificar tendencias de mercado y de consumo que se vislumbran a nivel

global, sino, antes bien, poder pensar de forma colaborativa, reconociendo las diversidades culturales de cada país de la región", superando así tendencias dominantes entre los diversos actores, tratando de entender cuáles pueden ser aquellos acontecimientos disruptivos que permitan configurar distintos escenarios y la forma de anticiparse a ellos a partir del establecimiento de una agenda de política pública.

La emociones, creencias, ideas e imágenes con la que orientamos la vida cotidiana hoy se tornan inciertas, transformándose según Cantero (2014) en borde difusos, amplios, fluidizados, inestables, dinámicos. Este proceso nubla nuestra reflexión social, generando secuelas traumáticas al nivel de la condición humana, una confusión que restringe las visiones propuestas parciales, limitadas, alejadas de las grandes transformaciones ontológicas que experimenta el ser social e individual. La prospectiva tuvo su origen en la década de 1940, como método de anticipación de escenarios posibles en los ámbitos militares y tecnológicos,

posteriormente se transforma en una base metodológica y epistemológica para prever o anticipar escenarios en situaciones complejas fuera de esos campos. Así pues, hacia finales de los 50', Bergel (1957), siendo filósofo francés comienza a hablar de la necesidad de contar con un espíritu que permita al hombre "observar desde lejos de una manera amplia y profunda", el mismo, le da inicio a la antropología prospectiva, como una ciencia del hombre del mañana, la cual tiene como tarea el sacar a la luz las aspiraciones humanas, estudiando las diferentes situaciones a las que nos podríamos enfrentar en el futuro, con lo que define al mismo tiempo al futuro como "la razón de ser del presente".

Por su parte Godet (2011), indica que la prospectiva es una disciplina orientada a la capacidad de incidencia del hombre en el futuro lejano, definiéndola entonces como aquel esfuerzo por lograr una previsión o anticipación que permita aclarar la acción presente a la luz de los futuros posibles y deseables. Además, menciona que lo que sucederá no está escrito, y pensar en el futuro no

elimina la incertidumbre, aunque nos prepara para enfrentarla. Todo el mundo debe hacer frente a los mismos cambios, pero lo que marcará la diferencia será el comportamiento de cada cual.

La prospectiva como los estudios del futuro se practican para asistir la toma de decisiones o para forjar y apoyar proyectos alternativos. Para ello, debe establecer un dialogo con la instancia de decisión o con las fuerzas sociales-sociedad civil por lo que requerimos abrirnos a la participación. Sin embargo, dada la incerteza que supone el hablar del futuro y las preguntas que necesita responder, se requiere de una mirada amplia interdisciplinaria y/o transdisciplinaria. Debemos tener presente que imaginar futuros posibles también requiere de un abordaje en profundidad, sobre el significado de las variables utilizadas, sobre el discurso experto, el lego, el científico, sobre los valores en conflicto, los mitos y el lenguaje de metáforas.

Al mismo tiempo, con la prospectiva se desarrolla una actitud situada, en relación con el problema y

al contexto en el que se aborda. Pero se requieren de múltiples métodos para sintetizar, sistematizar, analizar información, promover el pensamiento colectivo y trabajar a veces, sobre intereses en disputa, así como, un saber epistemológico en el tema para poder dar flexibilidad al proceso metodológico, sin desestimar la rigurosidad. La prospectiva siguió su desarrollo a lo que conocemos como prospectiva estratégica, la cual según Iden y cols. (2017), a juzgar por el aumento del número de publicaciones anuales en la última década, la prospectiva estratégica es un campo científico en rápido desarrollo; debido a la estrecha relación con conceptos como la estrategia y la planificación, cada uno apela a los otros y se mezclan.

Debido a lo anterior, el presente ensayo enmarcado dentro del paradigma socio-crítico tiene por objetivo develar como la prospectiva deberá formar una visión diferente del nuevo gerente agropecuario, quien debe seguir mejorando sus habilidades no solo de lectura sino de entendimiento del futuro en pro de la

subsistencia de las empresas agropecuarias, así como los aspectos que permiten comprender la relación entre la prospectiva y la gerencia agropecuaria, todo en medio de políticas económicas desfavorables hacia los empresarios, sumado a entornos volátiles tanto de mercados como de precios.

Se realizó la investigación dentro del paradigma socio-crítico, con un enfoque de tipo argumentativo, que acorde con Pérez (2002), "este tipo de ensayo pretende tratar de manera minuciosa el tema que aborda, como un escrito en el que se toma posición sobre una temática". Al mismo tiempo se desarrolló una base documental con diseño bibliográfico y nivel descriptivo-explicativo, para Palella y Martins (2006), se ejecuta en una sola fase: recopilación, análisis, síntesis de fuentes primarias y secundarias de información, para la obtención de los datos cualitativos provenientes de libros, artículos científicos y otros documentos especializados sobre estudios nacionales e internacionales en materia que permita el abordaje de las dimensiones de prospectiva,

gerencia y productividad agropecuaria.

Todo lo anterior nos permite lograr una postura conclusiva sobre el tema, producto de la combinación de la revisión literaria, la propia experiencia gerencial en diferentes países de la región y como la prospectiva se ha vuelto necesaria en la ayuda tanto a los gerentes como a los responsables de la toma de decisiones de sectores públicos y privados en la comprensión del futuro en cuanto a la demanda, la oferta, el comercio y los mercados mundiales, dejando abierto al mismo tiempo el camino para futuros investigadores del tema, en esta sociedad de la información y la comunicación.

DESARROLLO TEMÁTICO

La gerencia avanzada en las empresas agropecuarias

Comenzaremos abordando la gerencia, ya que la misma desde su carácter directivo y estratégico termina siendo un proceso donde se relaciona un conjunto de elementos que aseguran la óptima utilización de un

activo que siempre ha estado en la empresa, si bien en su origen etimológico la gerencia viene del latín gerentia y significa: cualidad de los que administran. Sus componentes léxicos son: gerere (llevar a cabo), más el sufijo encia (cualidades, acciones o situaciones). El detalle está dentro de la agropecuaria, donde el término gerencia no ha sido aprovechada al 100%, motivado al origen familiar de los negocios, por lo que las decisiones se continúan tomando en base las experiencias del pasado sin considerar lo cambiante de los procesos y la situación actual.

La gerencia agropecuaria, como derivación de la ciencia gerencial, tal como lo expresan Ibáñez y Castillos (2010), se basa principalmente en un grupo de conocimientos transdisciplinarios apoyado en otras ciencias, artes y disciplinas no excluyentes, podemos observar en los orígenes de las contribuciones de Smith (economía), Taylor - Fayol (Ingeniería), Weber (Sociología) entre otros, donde se converge a nivel tanto interdisciplinario como multidisciplinario en diferentes

racionalidades. Así mismo, Ferrer y Ferrer (2018), por su parte expresan el requerimiento de un trabajo integrado entre todos los sectores productores de información de las ciencias duras, sociales, comunidades extensionistas y comunidad de pares extendidos, entre otros actores, conllevando a plantear una nueva forma de producir y transmitir el conocimiento agropecuario bajo enfoques holísticos.

Para entender mejor la forma en que la modernización afectaría a las unidades agropecuarias de América Latina, es necesario conocer las características de los principales grupos empresariales, según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, mejor conocida como Food and Agriculture Organization (2014) o FAO (por sus siglas en inglés), son dos segmentos principales: el empresarial y el campesino. El primer segmento lo constituyen las empresas de agricultura y ganadería empresariales modernas: es decir, las formas capitalistas que tienen distintos grados de avance en materia de organización, tecnificación de sus instrumentos

operativos y donde la estructura organizacional está arraigada copiando modelos del sector industrial.

El segundo lo integran las unidades de agricultura campesina: pequeños productores con unidades de naturaleza familiar que cultivan áreas reducidas y operan en zonas de expansión de la frontera agrícola. Sus rasgos comunes son el trabajo familiar, el tamaño reducido de sus unidades agropecuarias, así como las limitaciones económicas para la implementación de tecnologías, maquinarias grandes y equipos.

Desde la perspectiva gerencial, en el segmento campesino, es frecuente que todas las responsabilidades recaigan sobre una misma persona, generando una gerencia menos especializada y deficiente. Ahora bien, con el crecimiento del segmento empresarial, donde ocurre la fusión de varias de estas empresas campesinas, se están copiando los modelos gerenciales exitosos, concibiendo u otorgándoles estructuras, creando departamentos especializados, y motivando a la

búsqueda de personal capacitado, con la misión de asumir mayores responsabilidades. Este personal deberá, según (Robert, 1998), tanto comprender cómo dominar las prácticas gerenciales de la reingeniería de procesos, como de innovación a través de la tecnología de información transversales, con el objetivo de mantener las capacidades básicas de las empresas, reforzando las fuerzas motoras de las mismas.

Para Díaz y Alarcón (2015), la gestión de talento humano dentro de las organizaciones requiere versatilidad en los perfiles directivos, sin embargo, producto de las crisis económicas y financieras que se han vivido en los últimos años, se rompió el ritmo de crecimiento de las contrataciones nuevas de personal. De forma que, cada vez son menos las personas que quieren quedarse y trabajar en el sector, esto debido a que los niveles de ingresos salariales son más bajos, sumado a jornadas de trabajo totalmente diferentes y exigentes tanto en lo físico como en lo mental.

Por su parte Landa (2000), comenta que, si se desea un futuro diferente en la región en cuanto a este tema, cubriendo así con las expectativas que la sociedad tiene respecto al desarrollo del mismo, es necesario que los responsables de la toma de decisiones en los sectores públicos y privados cuenten con información confiable, comprendiendo de la mejor manera la prospectiva del futuro en cuanto a la demanda, la oferta, el comercio y los precios mundiales, así como los factores que lo impulsan.

Si bien hemos comentado que las decisiones en la gerencia agropecuaria se basan en lo que la tradición familiar y cultural conoce, según Briones (2014) la proyección de datos del presente sin duda permite configurar pronósticos precisos, aunque siempre van a contener grados de incertidumbre. La fuente principal de esta incertidumbre tiene origen en el hecho que, en realidad, lo único que conocemos con verdadera precisión son esos datos del presente y el pasado, por lo que cualquier proyección se basara en la siguiente

conjetura o supuesto “las variables van a tener un determinado comportamiento en el futuro”, con esto queremos agregar que el desconocimiento de las técnicas no debe limitar al nuevo gerente agropecuario, quien será el responsable de manejar los sistemas en un futuro, bajo condiciones muy distintas a las que conoce.

Prospectiva en la gerencia agropecuaria

La palabra prospectiva tiene su origen del latín, en el verbo “prospicere” que significa mirar a lo lejos o desde lejos, discernir algo delante de uno. Empleada como sustantivo en el siglo XVI, fue utilizado por Paul Valéry y relanzado por Berger en 1957, de la escuela anglosajona de prospectiva, en un artículo de la revista De Los Dos Mundos. Por su parte Godet (ob. cit), parte de la escuela francesa de la prospectiva la define como aquel esfuerzo por lograr una previsión o anticipación que permita aclarar la acción presente a la luz de los futuros posibles y deseables. Además, menciona que lo que sucederá no está escrito y pensar

en el futuro no elimina la incertidumbre, aunque nos prepara para enfrentarla.

Siguiendo a Figueroa (2012), la prospectiva cree que el futuro no está escrito, está por hacer y es múltiple, indeterminado, abierto a una gran variedad de futuros posibles, es fruto de la imaginación, pero también del azar. La prospectiva, como método y no como ciencia, abre enfoques de reflexión sobre el futuro, diferentes de los provenientes de técnicas analíticas convencionales, ofreciendo vías de entendimiento complementarias no siempre exploradas.

Según Medina y Ortegón (2006), en la prospectiva existen modelos históricos/estadísticos, matemáticos, leyes de Newton, encontrándose los modelos lineales; grupales o individuales; entre otros. Y entre sus principales técnicas se encuentran: Delphi; Impactos Cruzados (SMIC); Brainstorming de Expertos; MACTOR, Mapeo contextual, Construcción de Escenarios, Análisis estructural, FODA, Matriz de Decisión, Ábaco de Regnier, Árboles de Decisión, Estadísticas Bayesianas, Etc. Así

mismo, la prospectiva según Martín (2012), permite definir, identificar y determinar tecnologías emergentes que beneficien económicamente a la organización, generando escenarios favorables para el entorno productivo competitivo, destacando situaciones que por su naturaleza aporten a la generación de un futuro moderno.

Por otra parte, encontramos que en América Latina hay un nuevo interés por la prospectiva, Máttér y Cuervo (2016):

“... se está aprovechando la capacidad acumulada y teniendo mayor fuerza que en antaño, en países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y la República Bolivariana de Venezuela, si bien en otros países está en desarrollo, como en Bolivia, Costa Rica, el Ecuador y el Uruguay, o de interés incipiente, como es el caso del Paraguay y el resto de Centroamérica.

Actualmente existe un alto nivel de participación de actores y entidades de diferentes sectores que han aportado ideas, experiencias y conocimientos a la construcción de las visiones de futuro” (p. 41).

Desde el punto de vista agropecuario, según Aguilar y cols. (2018) la introducción en los procesos de prospectiva, representan una contribución al identificar tendencias de mercado y de consumo que se vislumbran a nivel global, sino, antes bien, poder pensar de forma colaborativa, reconociendo las diversidades culturales de cada país de la región y superando tendencias dominantes entre los diversos actores, tratando de entender cuáles pueden ser aquellos acontecimientos disruptivos que permitan configurar distintos escenarios y la forma de anticiparse a ellos a partir del establecimiento de una agenda de política pública.

El proceso de planificación estratégica realizado por las organizaciones de investigación agropecuarias, evidencian la necesidad de reformar el enfoque tradicional, el cual centraba la actuación en el productor rural y en la finca. El nuevo enfoque presenta una visión amplia que incluye el mercado y a los demás actores sociales de la producción agropecuaria, sus

necesidades y demandas. Así pues, la producción agropecuaria está formando en varios de los países de Latinoamérica un papel dinamizador, tanto en lo económico como en lo social, tal como se logró en la integración de la producción industrial, generando de empleo, incentivando el incremento de la producción, el desarrollo tecnológico y empresarial del sector.

Para Betancour y Scarpetta (2017), es necesario anticiparse a los cambios sociales, tecnológicos y del mercado relacionados con la agroindustria y construir futuro, para ello es prioritario aplicar análisis, métodos y herramientas, como los de la prospectiva, que permiten establecer visiones de futuro mediante la construcción de escenarios, con el propósito de mejorar la base de la información disponible, sobre la cual se sustenta la toma de decisiones estratégicas. El uso de esta técnica permite una mayor comprensión de la interacción entre los diferentes actores e instituciones constitutivas de la cadena de producción.

Es así como la prospectiva logra mediante la exploración de la opinión y percepción de los grupos de interés, prevenir a los actores involucrados sobre los cambios que se puedan presentar, la aplicación del proceso prospectivo permite establecer una visión futura de forma consensuada por sus actores, para alcanzar el objetivo común: lograr el mejoramiento de la competitividad de la cadena.

POSTURA CONCLUSIVA

Acorde con Arce (2015), investigador del Centro Latinoamericano para la Competitividad y el Desarrollo Sostenible (CLACDS) INCAE indica:

"En general, todos los países de la región tienen potencial de desarrollar la agricultura, lo que se requiere es una transformación de los actuales sistemas de producción hacia modelos que aumenten la productividad y el rendimiento obtenido a la vez que consideran los

aspectos ambientales"
(p.24)

Comprendiendo que el sector se desarrolla en un mercado volátil, con altas variaciones en las políticas de cada país, hacen que los programas de capacitación en buenas prácticas consideren una formación fuerte en el manejo de personal, manejo administrativo. Así mismo, hace necesaria una legislación agroalimentaria, convirtiendo a esta última en la principal oportunidad de la región.

En virtud de que el nuevo gerente agropecuario se mantenga a la vanguardia de la era digital o de la sociedad de la información, coincidiendo con lo comentado por Montes (2017) el gerente debe esforzarse en adquirir las habilidades que le ayuden a comprender las necesidades de su equipo de trabajo, asumir riesgos, afrontar con responsabilidad el fracaso y aprender de él, manejar información, aprender a interpretar lo que tiene al frente y seleccionar lo que le sirve, para luego compartirlo con su equipo. Logrando de esta forma extraer la creatividad de

su gente, la participación y la investigación en pro de generar conocimiento, valioso y necesario para la organización.

Las empresas deben centrar sus esfuerzos en la formación de sus futuros dirigentes, dando soporte a una nueva figura administrativa, que pueda desarrollar el negocio a nivel organizacional, donde la prospectiva en conjunto con la gerencia sean parte esencial para el logro eficiente de los objetivos estratégicos de la compañía, brindando adiestramientos con bases tácticas en las habilidades personales, dominio técnico-administrativo-humano, ser capaz de formar líderes de mandos altos e intermedios con un perfil axiológico apto, dispuestos a asumir la responsabilidad tanto financiera como social, mediante acciones integrales a través de vínculos complejos de relaciones, produciendo efectos recíprocos dentro del sistema como con la sociedad a la cual pertenecen desde una perspectiva planetaria de convivencia, logrando el futuro deseado.

Se requiere de una visión orientada tanto al mercado externo

como interno, para lo cual se necesita una fuerte asociatividad, una institucionalidad en la política pública que haga las veces de árbitro y así garantizar tanto la difusión como la apropiación social de los conocimientos generados por la cadena y la distribución de los beneficios de la misma, de forma que es importante aprovechar las ventajas comparativas y competitivas de los diferentes sectores productores, aplicando los principios de la agricultura de precisión, para definir óptimamente los programas de mejoramiento, de acuerdo a la demanda o necesidades de las empresas transformadoras.

Pero lo que cada vez con más frecuencia se encuentra en los países de la región es una desconexión entre los diferentes eslabones de la cadena y a medida que la situación económica es más compleja se agrava aún más el cuadro, siendo el más afectado el consumidor final.

Para hacer prospectiva en Latinoamérica indica Aguilar y cols (2018), heredamos los enfoques de las escuelas anglosajonas y europeas,

en particular la tradicional francesa, ambas hacen hincapié en focalizar el trabajo sobre la base de los conocimientos de los expertos, valdría decir, en el caso agrícola y alimentario, en los referentes científicos, académicos, servidores públicos, empresarios, agricultores, industriales, consumidores, entre otros. Con lo antes expuesto podemos develar desde el punto de vista argumentativo que la prospectiva debe ser considerada en el desarrollo de planes políticos, sociales y productivos en el sector agropecuario, si queremos lograr los objetivos de soberanía agroalimentaria en Latinoamérica.

Así pues, la prospectiva en la industria agropecuaria latinoamericana permitiría la posibilidad de formar miradas integradas e integradoras sobre los futuros posibles, permitiendo el dialogo y la producción a las diferentes áreas de actividad de pensamiento y de activismo social (en interacción), así como la posibilidad de aportar estrategias para posibles reconfiguraciones socio productivas

que atiendan las nuevas necesidades y aprovechando al mismo tiempo las oportunidades generadas por la crisis global. Lo anterior conllevaría a la generación de nuevas alternativas de producción tan necesarias en estos momentos, sin importar el segmento, es una forma de impulsar la industria en lugar de quedarnos de brazos cruzados esperando a que se derrumbe.

Adicionalmente permitiría la posibilidad de discutir sobre las competencias necesarias para abordar el futuro, aportando a su fortalecimiento en distintas organizaciones, generando tanto conectividad como comprensión entre los diferentes niveles de la cadena de producción, los gobiernos, las políticas públicas, los ámbitos académicos e investigativos, la sociedad civil en general y las nuevas generaciones en particular, finalmente la posibilidad de integrarnos en una comunidad global de ciencia postnormal, con una mirada particularmente latinoamericana.

Sin embargo, para poder lograr la implementación en toda la región, consideramos necesario comprender

en profundidad el pasado, evaluar tendencias, construir escenarios alternativos e incidir en el propio futuro desde el presente, sin dejar de lado las diversas realidades y perspectivas que cada país enfrenta. Esta misma necesidad debería también estar orientada hacia la estructuración de fundamentos tanto teóricos como conceptuales, partiendo de la praxis a la construcción de escenarios y modelos deseados, más allá de la discusión de porcentajes o niveles de producción esperada. El reto sigue estando presente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, T., Papagno S, Mariano R, Vialte J. Aceituno P. (2018). **Hacia una Prospectiva Latinoamericana, un Abordaje desde lo Agrícola y Alimentario**. Revista de estudios políticos y estratégicos, 6 (2): 188-196, ISSN 0719-3653 (impreso) ISSN 0719-3688 (en línea).
- Arce R., (2015). **Desafíos en la Competitividad en el Caribe**. Forbes México.
- Betancour, B., y Scarpetta, G., (2017). **Prospectiva Estratégica de la**

- Cadena Productiva de Frutas y Hortalizas del Valle del Cauca.** Disponible en: <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica/organizacion/article/view>
- Bergel, G. (1957). **Sciences Humaines et Previsión.** Revue des Deux Mondes, Disponible en: <https://www.prospective.fr/science-s-humaines-et-prevision/>
- Briones, A. (2014). **Decisión y Futuro (Inteligencia y Prospectiva).** Cuadernos de difusión. Pontificia Universidad Católica de Chile. Año 7, Número 9.
- Cantero, C., (2014). **Prospectiva: Subjetividad y Desarrollo.** Cuadernos de difusión. Pontificia Universidad Católica de Chile. Año 7, Número 9.
- Díaz A., Alarcón, D., (2015). **Prospectiva del Pensamiento Directivo en las Organizaciones del Año 2040.** www.revistaorbis.org.ve / núm 30 (año10) 60-72
- Food and Agriculture Organization, FAO (2014). **Agricultura Familiar en América Latina y el Caribe: Recomendaciones de Políticas.** Editado por: Salomón Salcedo. Santiago de Chile.
- Ferrer V., y Ferrer L., (2018). **Epistemología de la Gerencia y la Productividad agropecuaria.** Revista Científica Saberes a Cielo Abierto, Vol 2, septiembre, 2018, p. 2-8
- Figueroa A., (2012) **Inteligencia Prospectiva, Aplicación del Modelo “Acuña-Knonow”.**
- Godet, M. (1985). **Prospectiva de la Planificación Estratégica.**
- Ibáñez, N. y Castillo, R. (2010). **Hacia una Epistemología de la Gerencia.** Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, vol. 6, núm. 16, julio-octubre, 2010, pp. 54-78 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/709/70916426004.pdf>.
- Iden, J., Methlie, L. B. & Christensen, G. E. (2017). **The Nature of Strategic Foresight Research: A Systematic Literature Review.** Technological Forecasting and Social Change, 116, 87–97.
- Landa, M., (2000). **Tendencias en la Producción Agropecuaria Latinoamericanas.** Economía y sociedad año V. No. 7.
- Martín, F. O. (2012). **La Prospectiva: Herramienta Indispensable de Planeamiento en una Era de Cambios.** Lima- Perú: Universidad del Pacífico.
- Mátter J., y Cuervo M., (2016). **Planificación y Prospectiva para la Planificación de Futuro en América Latina y el Caribe.** CEPAL, Santiago de Chile.
- Medina J., y Ortegón, E., (2006), **Manual de Prospectiva y Decisión Estratégica,** CEPAL.

Montes, M., (2017) **La Mentalidad Reflexiva: un Enfoque de la Gerencia Avanzada en el Marco de la Sociedad de la Información**. TEACS, año 10, número 21, julio-diciembre pp. 75 – 81. Disponible en: <http://Dialnet-MentalidadReflexiva-6577493.pdf>

Parella, S. y Martins, F. (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, FEDUPEL. Caracas. 2da. Edición.

Pérez M., (2002), **Elementos Básicos del Ensayo Argumentativo** - Publicado en el Libro: COMPETENCIAS Y PROYECTO PEDAGÓGICO. Bogotá. UNIBIBLOS. Universidad Nacional de Colombia.

Robert M., (1998), **Strategy Pure and Simple I**. New York: Mac: MacGraw-Hill.

**TRANSCOMPLEJIDAD COMO
APOYO A LAS NUEVAS
TENDENCIAS DEL PENSAMIENTO
GERENCIAL EMERGENTE EN LAS
EMPRESAS VENEZOLANAS**

Autor: Sneider Rangel
ingabgsneider@gmail.com

RESUMEN

La nueva sociedad exige innovación en las organizaciones, caracterizada por la transcomplejidad y eminente al pensamiento gerencial emergente en empresas del siglo XXI, para mantenerse competitivas en tiempos de cuarentena, confinamiento, y distanciamiento social. De esta forma los gerentes deben introducir actos laborales, prácticas de gestión con carácter emergente cimentados en las necesidades de cambio. El presente estudio tiene como propósito generar un corpus teórico, sobre la transcomplejidad hacia la tendencia del pensamiento gerencial emergente en las empresas venezolanas. En el estudio se emplea el paradigma cualitativo-interpretativo, a través del método fenomenológico. Las técnicas de análisis para el procesamiento de la información estarán representadas por la estructuración, la contrastación, la triangulación y la teorización, el proceso de análisis, será a través de matrices que develaran los hallazgos de las categorías y subcategorías para exhibir finalmente el corpus teórico. La intención de esta investigación es aprehender a la gerencia que emergen en las empresas venezolanas dispuestas a transformarse a través del talento humano y las tecnologías en la búsqueda de un impacto social que trascienda a la organización misma con un alto sentido de responsabilidad hacia la gente, comunidad, sociedad y país.

PALABRAS CLAVE
Transcomplejidad:
pensamiento
gerencial
emergente

TRANSCOMPLEXITY AS SUPPORT TO THE NEW TRENDS OF EMERGING MANAGEMENT THOUGHT IN VENEZUELAN COMPANIES

Author: Sneider Rangel
ingabgsneider@gmail.com

ABSTRACT

The new society demands innovation in organizations, characterized by transcomplexity and eminent to emerging managerial thinking in 21st century companies, to stay competitive in times of quarantine, confinement, and social distancing. In this way, managers must introduce labor acts, management practices with an emergent nature based on the needs of change. The present study aims to generate a theoretical corpus, on the transcomplexity towards the trend of emerging managerial thinking in Venezuelan companies. The study uses the qualitative-interpretive paradigm, through the phenomenological method. The analysis techniques for information processing will be represented by structuring, contrasting, triangulation and theorization, the analysis process will be through matrices that will reveal the findings of the categories and subcategories to finally display the theoretical corpus. The intention of this research is to apprehend the emerging management in Venezuelan companies willing to transform themselves through human talent and technologies in the search for a social impact that transcends the organization itself with a high sense of responsibility towards people, community, society and country.

KEYWORD: Transcomplexity: emergent managerial thinking

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones del siglo XXI, han cambiado su forma de gerenciar. Al respecto Drucker (2003) señala “....se necesitan otros enfoques diferentes a los presentes en la literatura tradicional para su conducción” (p.56). Por eso, las organizaciones están caracterizadas por la aceleración tecnológica, la alta competitividad gerencial, la demanda mayor de sus servicios y el del trabajo, que introducen nuevas direcciones que permiten a la gerencia ser flexibles para someterse a las exigencias cada vez más cambiantes en los ambientes de incertidumbre, caracterizados por la presencia de cambios tecnológicos, socio-culturales y sobre todo el confinamiento aislamiento y distanciamiento social.

Los continuos cambios que experimentan las organizaciones a nivel gerencial, tecnológico, económico, cultural, social y ambiental hacen que la gerencia emergente del siglo XXI se enfrente a la posibilidad de crecer ante los nuevos retos, abrirse a diversas posibilidades de

servicio, lo que requiere de la incorporación de enfoques transcomplejo para transformar el pensamiento gerencial y adaptarse a las actuales realidades del contexto global.

En este sentido, Lanz (2001), en su libro titulado: “Organizaciones Transcomplejas, como telón de fondo a los enfoques postmodernos en los cuales se fundamentan los procesos organizacionales” (p. 16). En este libro surge de la integración de los postulados de las teorías del pensamiento complejo de Morín la cual configura una nueva cosmovisión paradigmática que propugna la adopción de una posición abierta, flexible, inacabada, integral, sistémica y multivariada, donde lo dialéctico se complementan en una relación sinérgica que configura una matriz epistémica multidimensional.

En lo que respecta, a Bracho (2015) la transcomplejidad “....es una forma de pensar crítica y creativa que tiene en cuenta, la dimensión cognitiva y afectiva, permitiéndole al ser, una visión global e integradora de sus inteligencias” (p.24). Por ende, estas

organizaciones infieren sobre el futuro de la sociedad, que construyan sistemas de vida mejorando y garantizando un nivel óptimo basado en el conocimiento adquirido a través del aprendizaje de la gerencia organizacional.

Por consiguiente, la transcomplejidad forma parte del postmodernismo para Lozano, (2016) opina, “.....se centra en la gerencia de valores espirituales liberándose la carga que le imponen las organizaciones, produciendo el tejido complejo de actos humanos afectando los contenidos sociales, políticos, ambientales, económicos y financieros del individuo, como ente transcomplejo” (p. 39). Por eso, el mundo de hoy día está inserto en la complejidad y postmodernidad, lo que exige una gerencia con responsabilidad donde la base primordial de la organización es su crecimiento.

Partiendo de esta opinión, las organizaciones hoy deben abordar la transcomplejidad emergente y dar una respuesta desde la exploración del espacio de posibilidades, a través del aprendizaje y la comunicación, es

decir, el conocimiento se convierte entonces en el motor de cualquier empresa donde el manejo de la informática para el procesamiento de la información es su principal ventaja y su recurso humano su principal activo. Por eso, se requiere que todos sus miembros aprendan a aprender en una sociedad de aprendizaje continuo. De acuerdo a lo expresado, Sarmiento (2016), indica, “....la Gerencia es el arte de reunir todas las facetas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad que comprende la estrategia, para saber a dónde vamos y como lograrlo, dinamizar la organización y animar a su gente” (p.45). Ahora bien, Reyes (2017) menciona “....la gerencia se encuentra centrada en la producción de saberes, el rescate de lo humano y lo ético” (p.32). Por tanto, el pensamiento que escolta a la gerencia es emergente, hacia una producción abierta, el control o la administración de los recursos empresariales donde se vinculan los actores, y que ha señalado como una herramienta de gerentes emprendedores desde una mirada emergente para brindar

soluciones sistémicas para continuar avanzando con foco y propósito hacia objetivos, metas o sueños a nivel gerencial y empresarial.

Lo expresado implica, hablar de un pensamiento gerencial transcomplejo la cual para Camacaro (2017), hace énfasis “...en la nueva forma cómo se establece y evoluciona el conocimiento gerencial para dar vida a las empresas emergentes” (p.10). Frente a este escenario, es imperativo de la gerencia una elevada capacidad de acción, de respuesta ante los nuevos momentos que se vive hoy día, que le permita reinventarse a sí misma, abandonar procedimientos, que solo le advierten reflexiones sobre una toma de conciencia para la construcción o reconstrucción de un discurso crítico de la gerencia emergente frente a lo tradicional.

En el caso de la gerencia venezolana, se encuentra permeada por los cambios políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos que orientan en este momento la dinámica del Estado venezolano. Éstos obedecen a nuevas realidades que emergen de la propia sociedad

venezolana y de la situación país que se vive y nivel mundial de distanciamiento social, donde se contraponen diversas perspectivas. Por consiguiente, la gerencia en las empresas venezolanas debe repensar las representaciones de métodos, estrategias y procesos que se desarrollan en el ámbito organizacional, cambios que transfiguran la cultura de la organización y su desempeño.

En las empresas venezolanas, es necesario retomar las apreciaciones de Rodríguez y Mujica (2020)) quienes plantearon “que en la actualidad los altos directivos ya no controlan el futuro de sus empresas, porque gestionan en ambientes llenos de incertidumbres y alejados de la realidad. Por consiguiente, se asume la transcomplejidad como perspectiva teórica para comprender la gerencia actual.

Es por eso, las empresas venezolanas descritas por Rodríguez (2020), señala que en el año 2010 existían 11.200 empresas en el país y en la actualidad esa cifra es de aproximadamente 5.000 se observa

una tendencia de decrecimiento en sus actividades según muestran las estadísticas que revelan que en el sector industrial el número de establecimientos ha disminuido en los últimos años debido a las situaciones presentes actualmente

Esta realidad empresarial venezolana, es muy preocupante dado a muchos problemas que se enfrentan producto de la crisis actual, donde el estado ha incidido determinadamente en su rol con imposiciones tributarias, inestabilidad política y una crisis económica afectando seriamente las inversiones para su desarrollo, aunado además lo tecnológico debido a la deficiencia de la conectividad en el país del internet que afecta seriamente su competitividad y lo último la falta de combustible.

Por todo lo expresado, se enfatiza la importancia del estudio para que los próximos años la preparación del gerente venezolano sea más favorable, no sólo a través del aprendizaje práctico-empírico, sino una mejora continua, donde a través de un nuevo pensamiento gerencial

emergente tome decisiones correctas para dirigir las organizaciones en la dirección adecuada durante los tiempos venideros. Esto hace plantear la siguiente interrogante: ¿Cuáles fundamentos teóricos sustentan la transcomplejidad como apoyo al pensamiento gerencial emergente en las empresas venezolanas?

Esto nos lleva a plantear el propósito general en el avance de la investigación como es: generar un fundamento teórico sobre la transcomplejidad como apoyo a las nuevas tendencias del pensamiento gerencial emergente en las empresas venezolanas. Como propósito específico: Describir los fundamentos teóricos sobre la transcomplejidad como apoyo a las nuevas tendencias del pensamiento gerencial emergente en las empresas venezolanas.

La relevancia del artículo para el acervo científico es generar reflexiones teóricas, para abordar las categorías sobre la transcomplejidad y el pensamiento gerencial emergente esto como una realidad de los hechos que presentan las empresas venezolanas y llevarlas al éxito

gerencial. En cuanto a la línea de investigación del doctorado gerencia avanzada de la Universidad Fermín Toro, contribuye con las transformaciones que exigen la gerencia en la sociedad de la información.

ESTADO DE DESARROLLO

Transcomplejidad

La transcomplejidad es concebida bajo el marco de la planificación diseñada con inteligencia, caracterizándose por la aparición de un nuevo y emergente factor de producción y el conocimiento. Es la productividad del trabajo intelectual y de los servicios, es un reto utilizar este recurso al máximo para garantizar el beneficio en la organización y por ende de todos sus miembros.

Es por eso, que la función de la organización transcompleja, Lara & Canto (2016) comenta “....la organización de hoy, puede poner el conocimiento a trabajar como herramienta, productiva, en el diseño del conocimiento mismo” (p.48). Esto

permite que cambie rápidamente sus organizaciones a ser más productivas y competitivas, poniendo en práctica el beneficio de la organización y su entorno, obligándose a sí misma a adquirir nuevos conocimientos.

En este mismo sentido, Fernández (2019) considera que la organización transcompleja representa “.... un nuevo diseño para un cambio la transmutación del presente al futuro como proceso constante, estratégico, altamente competitivo, demandando el componente humano en su totalidad y el manejo asertivo del conocimiento y la información” (p. 19), Por ello, en el diseño inmediato de las organizaciones se deben plantear estrategias gerenciales que son claves para la toma de decisiones y la resolución de problemas.

En análisis se puede observar que las nuevas organizaciones transcomplejas permite inferir sobre el futuro, todo lo relacionado a la significación, trascendencia e importancia que tienen para la sociedad de hoy el desarrollo de entidades organizacionales activas, que se convierten en paradigmas que

construyen sistemas de vida que mejoren y garanticen un nivel óptimo basado en el conocimiento adquirido a través del aprendizaje organizacional.

Principios Transcomplejos

Las nuevas organizaciones transcompleja infieren sobre el futuro, todo lo relacionado a la trascendencia e importancia que tienen para la sociedad, el desarrollo de entidades organizacionales activas, que se convierten en paradigmas que construyen sistemas de vida que mejoren y garanticen un nivel óptimo basado en el conocimiento adquirido a través del aprendizaje organizacional clave de una organización inteligente. De forma, Fernández (2019) aseveran que “....los gerentes transformacionales logran responder de manera rápida a las exigencias del entorno apoyados en sus seguidores, en quienes han influido, logrado el cambio de un interés individual a un interés colectivo, alcanzando las metas de la organización” (p. 60). Por eso, la transcomplejidad como telón de fondo de los enfoques posmodernos sobre los procesos organizacionales es sólo una muestra

de las enormes potencialidades que tienen los gerentes que se abren en medio del colapso de los viejos paradigmas. Para esto se enfocan en cinco principios que llevan a repensar la empresa, a adquirir una nueva sensibilidad empresarial estos son:

Principio de gradualidad: Las relaciones de poder en las organizaciones vendrán cada vez más dadas por los lenguajes que cada uno de sus miembros sea capaz de emitir y de comprender. Se crea así una gradualidad jerárquica, basada más en la competencia comunicativa que en la competencia técnica. Lo importante ya no es estar arriba, sino estar dentro: lo decisivo no es el rango, sino la inclusión. Más valioso que tener mando es tener peso.

Principio de pluralismo: Hay también una racionalidad práctica, que es casi siempre la más adecuada para tratar con configuraciones complejas. Tal racionalidad práctica se basa en una experiencia, sabiamente ponderada, que facilita la capacidad de captar globalmente el sentido de una situación compleja.

Principio de complementariedad: influenciados por el modo actual de pensamiento, tendemos a identificar lo diferente con lo contrario, cuando lo cierto es que la mayor parte de las posibilidades diversas son compatibles, complementarias. En una situación compleja, el pensamiento puede descubrir una conexión inédita, y la decisión puede hacer emerger una oportunidad vital, que venga dada por la combinación de posibilidades aparentemente contrapuestas.

Principio de integralidad: la nueva sensibilidad empresarial fija su atención en la persona como realidad a la vez compleja y unitaria. Sólo en la persona humana se halla el recurso definitivo para reducir la complejidad y gestionarla. Pero un pensamiento humanista tiene hoy que superar la dura prueba de la pluralidad de lenguajes. En esta tarea de recomponer una realidad astillada hay que echar mano, no sólo de la informática y en general de las nuevas humanidades, sino también de las humanidades clásicas hay quien propone aprovechar la virtualidad de

la Retórica y de la Poética para hacerse cargo de la complejidad.

Principio de solidaridad: hoy en día, lo común a la mayoría de los intercambios es su carácter de transacción. En el mundo vital, por el contrario, nos encontramos con intercambios que no son contractuales o transaccionales, sino que tienen un carácter de correspondencia. Por eso en el mundo vital se halla la fuente de toda solidaridad; y sin solidaridad es imposible la vida de una institución, la solidaridad descarga la complejidad.

Por parte del autor de esta investigación, considero que los principios son clave en el ámbito empresarial, lo cual ha generado cambios y que los mismos son abordados mediante el paradigma postmoderno; es decir, es centrado en el pensamiento complejo que va contra el aislamiento de los objetos de conocimiento, ya que está en constante renovación en su contexto y en la globalidad a la que pertenecen. Su enfoque es lo humano, lo cual toma preponderancia y las herramientas tecnológicas de alcance global, para brindar un servicio idóneo, ajustado a

las nuevas realidades, que no se nutren únicamente del conocimiento, sino que, en base a esto, son capaces de generar una acertada toma de decisiones.

Pensamiento Gerencial Emergente

En Venezuela actualmente la adaptación de una gerencia con pensamiento emergente según Martínez (2019), considera "...la gerencia forma parte de un pensamiento emergente que presenta descriptores como son: estrategias, economía y tecnología" (p. 16). Es por eso, que el gerente debe tener la intuición de acertar y saber que los cambios no sólo se circunscriben en lo estratégico, económico y tecnológico, sino también, en la sociedad, la filosofía y ante todo deben conjugar la visión, acción, intuición, conocimiento, riesgo y aplicación de un trabajo propio y coordinación de otros.

Por otra parte, cabe destacar lo expuesto por Zohar (2020) "...el pensamiento que escolta la gerencia emergente en Venezuela, se redefine bajo una crisis profunda de identidad, replanteando su rol, hacia la producción abierta, la administración

de los recursos empresariales y nuevos saberes, como una racionalidad emergente" (p.12). Cabe destacar que el pensamiento gerencial emergente se apoya en las tecnologías de información y su utilidad como recurso estratégico fundamental que amplía, mejora y acelera el intercambio de información y de la comunicación (TIC), para lograr los avances, cambios y transformaciones de una organización.

En análisis, de lo expresado por los autores, se puede observar que el pensamiento gerencial emergente significa hablar de cambio, de retos y oportunidades. Por eso, las ciencias gerenciales y administrativas permiten avizorar el compromiso de estas ciencias para afrontar creativamente el cambio acelerado y adaptarse permanentemente a los cambios paradigmáticos de sociedad.

Pensamiento Gerencial Emergente en las Empresas Venezolanas

Los fundamentos teóricos señalados anteriormente nos permiten dar cuenta de los descriptores que marcan el pensamiento gerencial

emergente ante el momento de quiebre histórico de cambios, y nos invitan a la reflexión y el debate en el campo gerencial sobre la crisis epistémica que impulsa la emergencia de una nueva era que está siendo apalancada por la convergencia de desarrollos científicos-tecnológicos que se producen de un nuevo pensamiento.

En este contexto Abadi & Lira (2020) destacan que el pensamiento gerencial emergente "...se apoya en las tecnologías de información y su utilidad como recurso estratégico fundamental que amplía, mejora y acelera el intercambio de información y de la comunicación (TIC), para lograr los avances, cambios y transformaciones de una organización" (p. 28). Como se puede apreciar, cada organización tendrá que aprender a innovar y la innovación puede ser organizada como un proceso sistemático que puede ser abandonado para luego comenzar nuevamente. Lo expresado sugiere acciones gerenciales de transformación dada por la gente, considerándola desde el psicológico,

físico, emocional y espiritual, como motor generador de cualquier proceso de cambio organizacional.

En cuanto a la opinión del autor de esta investigación, el pensamiento emergente concibo como un componente estratégico para que las organizaciones puedan emprender reformular, estructurar y reorientar sus acciones. Cada uno de ellos sirve de puente para lograr que las ciencias administrativas y gerenciales se sustenten en el ser humano, con su significado, sistema de valores y se apoyen en las tecnologías como el medio para ampliar y acelerar el manejo e intercambio de información y de comunicación, aspectos fundamentales para el emprendimiento en las organizaciones.

Dimensiones del pensamiento gerencial emergente

Continuando con el autor anterior, es importante lo que destacan las empresas venezolanas, para lograr estas transformaciones complejas en una organización, debido a que se requiere de dimensiones fundamentales para

comprender e interpretar el pensamiento emergente. Por ello, dependiendo del grado de preparación que una organización tenga en estas dimensiones, se determinará el posicionamiento competitivo de la misma en este contexto, caracterizado por las demandas de la emergente sociedad como son:

Dimensión epistemológica Esta orienta lo que es el significado y el sentido del pensamiento gerencial y ejercicio de la gerencia en ambientes con contenidos singulares, complejos y transcomplejos, según sea su ubicación en la perspectiva filosófica: moderna, transmoderna o postmoderna. Esta dimensión epistemológica envuelve una subdimension referida a lo teórico conceptual de donde se derivan descriptores del pensamiento emergente como el significado y sentido.

Se trata de superar la comodidad de la certeza y enfrentar el desafío de la incertidumbre del panorama actual a través de una dinámica gerencial que anticipe futuros y busque la participación de nuevos actores

sociales. Hablar de epistemología del pensamiento gerencial emergente significa hablar de cambio por cuanto esta explica y direcciona las condiciones y supuestos, que traen consigo retos y oportunidades.

Por otra parte, se debe considerar el conocimiento es el bien más valioso de toda organización, este conocimiento se encuentra intrínsecamente en el sujeto. En este sentido se debe tomar en cuenta las percepciones, concepciones y convicción del personal, si es valorada su capacidad de trabajo, habilidades operativas, sus conocimientos y aportes emocionales se involucra de manera activa y comprometida en la organización. El conocimiento innovador del trabajador, empleado, gerente o actor involucrado, se convierte en un elemento productivo que adquiere valor en la operatividad y procesos administrativos de la organización.

Dimensión axiológica: es la promotora del desarrollo y cumplimiento de los anhelos individuales, colectivos, sociales y del compromiso que tienen ante los

valores que nutren al espíritu humano: la verdad, la belleza, la justicia y la bondad, como formas superiores de vida social que ordenan y dan sentido a la existencia, con base en el conocimiento y potencial humanos. Esta dimensión se considera emergente por cuanto existe en la actualidad “un vacío ético” en las ciencias gerenciales y administrativas. De ello depende el sistema de relaciones que se establecen entre individuos, donde la interacción y la conducta van modelando el entorno laboral estableciendo códigos morales que se convierten en normativas en las organizaciones. La ética como subdimension de la axiología emerge en la discusión de este ensayo, orientando los valores, conductas y el liderazgo propio de un pensamiento emergente

Dimensión estratégica: En este mundo de cambio, incertidumbre y complejidad, esta dimensión adquiere gran significación. Aquí se plantea el crecimiento, la independencia y la revolución del conocimiento, entre otras. la estrategia es un juego social producto de la desigualdad en la

aplicación de reglas cuando estas son desiguales, difusas e infinitas. Por eso, la estrategia es una forma de pensar en el futuro, a través de nuestras acciones hacemos que este sea diferente, lo que permite inventar nuevas acciones a seguir, diseñar nuevas recurrencias, e introducir nuevas prácticas y generar innovaciones.

Dimensión tecnológica El siglo XXI es considerado como el siglo de la era de la revolución. Observamos que esta explosión tecnológica comienza a verse en las empresas y a constituirse en un factor determinante para su supervivencia. Como reflejo de ello observamos que las grandes empresas destinan cantidades considerables de dinero para el desarrollo de nuevas tecnologías, generando programas para reducción de costos a través de su automatización.

Esta dimensión provee herramientas que favorecen las transformaciones estructurales y la transición de las sociedades industrializadas del mundo globalizado a sociedades de la

información. No obstante, es necesario que se logre un cambio de paradigma que promueva el aspecto gerencial como recurso estratégico y que consienta, al mismo tiempo, utilizar mejor las herramientas que nos permiten la aplicación de las TIC en todo el entorno social, ya que éstas son uno de los principales factores externos de cambio en las universidades, en particular sobre su impacto en la gestión del conocimiento en las organizaciones públicas y privadas.

Es esta dimensión es clave el talento humano, ya que constituye uno de los descriptores fundamentales del pensamiento emergente. Este proporciona una valoración creciente al prestigio de las organizaciones, especialmente a aquellas que aspiran a estar en la avanzada de la competitividad. Esta aumenta en función de la promoción y realización del talento humano como un bien social. Es ahí la importancia del talento humano con una cultura y filosofía de gestión (visión, misión, objetivos, valores y otros que sean de importancia) como parte vital y

necesaria para motivar y dar confianza a todo el personal de la empresa.

Las dimensiones presentadas resultan fundamentales para el abordaje del pensamiento emergente en las ciencias gerenciales deben analizarse en forma integral y como un sistema. Cada uno de ellos sirve de puente para lograr que las ciencias administrativas y gerenciales se sustenten en el ser humano, con su significado, sistema de valores y se apoyen en las tecnologías como el medio para ampliar y acelerar el manejo e intercambio de información y de comunicación, aspecto fundamental en las organizaciones del siglo XXI.

SUSTENTO METODOLÓGICO

El avance investigativo es desarrollado en el paradigma cualitativo interpretativo, a través del método fenomenológico ya que involucra, develar la realidad de los hechos. Al respecto Rada (2015), explica que "...la realidad debe ser abordada desde la intersubjetividad, por lo que se requiere, operaciones

acordes a la naturaleza del fenómeno social estudiado propio de estudios cualitativos” (p.89). El escenario para la investigación son las empresas en el municipio Barinas estado Barinas.

Los informantes clave serán considerados por cuatro (4) informantes claves empresarios del municipio Barinas. En cuanto al desarrollo del método se van emplear cinco fases: Fase o descripción del fenómeno, búsqueda de perspectivas, esencia, la estructura, constitución de la significación y familiarizando con el fenómeno objeto de estudio. Éstas se forman de la propuesta por Márquez (2015), el cual supone “...a partir de la experiencia concreta y describirla de la manera más libre y rica posible, sin entrar en clasificaciones o categorizaciones, pero trascendiendo lo meramente superficial” (p. 110).

Continuando con este autor, las técnicas de recolección se señala la entrevista a profundidad y la observación participante, las técnicas de análisis serán de tipo categorial, estructuración, contrastación, triangulación y teorización. Por otra parte, el proceso de análisis de

información se procesará en varias matrices que han de permitir el respectivo análisis y comprensión de orden superior desde las categorías y subcategorías que develarán los hallazgos para exhibir el corpus teórico.

VISIÓN PROSPECTIVA

El pensamiento gerencial emergente amerita, no sólo flexibilización estructural, simultáneamente se requiere potenciar la capacidad productiva del trabajo, de manera tal que garantice su capacidad máxima de generación de valor desde una cultura gerencial transcompleja. Esta nueva empresa se caracteriza por ser cambiante, dinámica, además de que sus recursos principales son las personas, la información y la innovación.

Por eso, la relevancia es proyectar como empresa emergente que coopera, atiende y valora la creatividad del talento humano, esos avances solo pueden darse a través de un cambio de paradigma empresarial. Teniendo una visión clara

acerca de la transcomplejidad y el dinamismo condiciones permanentes para la dirección de las organizaciones. Desde esta nueva visión, va beneficiar a nuevos conocimientos, inmerso en la necesidad de contar con una gerencia eficiente, donde el talento humano debe ser visto como activo principal, para la sobrevivencia de las empresas venezolanas desde lo transcomplejo, con un cambio de mentalidad para creer, confiar, ceder, organizarse, delegar y comprometerse que es ahí hacia donde apunta la gerencia emergente.

REFERENCIAS

- Abadi, G., y Lira, C. (2020). **Dimensiones del Pensamiento Emergente**. México: Editorial Trillas.
- Bracho, J., (2015). **La Transcomplejidad: Una Nueva Visión del Conocimiento**. Lima. Perú.
- Camacaro, P. (2017). **Pensamiento Gerencial Transcomplejo**. Santiago. Chile
- Drucker, P. (2003). **Gerencia para el Futuro**. New York.
- Fernández, R. (2019). **Organizaciones Transcomplejas**. Barcelona. España.
- Lanz, R., (2001). **Organizaciones Transcomplejas**. Posmodernidades. Caracas. Venezuela
- Lara, R., y Canto, E. (2016). **Organizaciones Transcomplejas**. Bogotá. Colombia.
- Lozano, A. (2016). **La Innovación Tecnológica en Venezuela: Una Cuestión de Cultura**. Caracas. Venezuela.
- Márquez, M. (2015). **Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa**. España: Trillas.
- Martínez, M. (2019). **La Nueva Ciencia Gerencial**. México: Editorial Trillas
- Rodríguez, F., y Mujica, C. (2020). **Nuevo Pensamiento de la Gerencia Venezolana**. Zulia. Venezuela.
- Rodríguez, S. (2020). **La Gerencia del Siglo XXI en la Posmodernidad**. Medellín. Colombia.
- Sarmiento, M., (2016). **La Gerencia como Plataforma Efectiva en el Pensamiento Emergente**. Editorial Trillas. México.

Valdés, L. (2004). **La Revolución Empresarial del Siglo XXI**. España: Norma

Zohar, L. (2020). **El Pensamiento de la Gerencia Emergente en Venezuela**. Caracas. Venezuela.

**COMPETENCIAS
GERENCIALES CENTRADA EN
EL GERENTE ACTUAL**

Autor: Henry Navas
nava.henry@gmail.com

RESUMEN

Este artículo científico enmarcado en el tipo de producto en avance, tiene como propósito, analizar las competencias digitales del gerente en el contexto de la nueva realidad, vivimos una era marcada por la tecnología, que no solo está cambiando el qué y cómo hacer las cosas, sino que ha cambiado nuestra forma de relacionarnos, trabajar, estudiar, además la manera de crear vínculos productivos, económicos y comerciales. El propósito o intencionalidad de esta investigación es explorar los paradigmas de los nuevos comportamientos gerenciales en la sociedad de la información, a fin de desarrollar productos intelectuales que contribuyan al análisis y discusión sobre el avance de conocimientos de la nueva gerencia en esta área. Los referentes teóricos formales del artículo en el concepto de las nuevas competencias digitales del gerente actual, fueron: Echeverría (2016), Rangel y Peñalosa (2013), Lévano (2019) y Ocaña-Fernández (2019). Por ello, se presenta información sobre las empresas de la economía 4.0 como líderes de esta nueva forma de gestión. Este artículo esta inscripto en una perspectiva metodológica cualitativa, bajo el método fenomenológico, se asumió la técnica documental para recolección de información a través de documentos, que han generado conocimientos en este saber. Como resultados importantes, se puede mencionar el hecho de que las empresas cada día demandan más gerentes capacitados en este ámbito, para hacer frente a las grandes transformaciones de esta era tecnológica y la preparación permanente, el deseo de superación, entregar lo mejor de sí, son los elementos más importantes para acudir a este llamado.

PALABRAS CLAVE

**Gerente,
competencias,
tecnología,
gerencia**

MANAGEMENT COMPETENCES FOCUSED ON THE CURRENT MANAGER

Author: Henry Navas
nava.henry@gmail.com

ABSTRACT

This scientific article framed in the type of product in advance, its purpose is to analyze the manager's digital skills in the context of the new reality, we live in an era marked by technology, which is not only changing what and how to do things, but it has changed our way of relating, working, studying, as well as the way we create productive, economic and commercial links. The purpose or intention of this research is to explore the paradigms of new managerial behaviors in the information society, in order to develop intellectual products that contribute to the analysis and discussion on the advancement of knowledge of the new management in this area. The formal theoretical references of the article in the concept of The new digital skills of the current manager were: Echeverría (2016), Rangel and Peñalosa (2013), Lévano (2019) and Ocaña-Fernández (2019). For this reason, information is presented on the companies of the 4.0 economy as leaders of this new form of management. This article is inscribed in a qualitative methodological perspective, under the phenomenological method, the documentary technique was assumed to collect information through documents, which have generated knowledge in this knowledge. As important results, we can mention the fact that companies every day demand more managers trained in this area, to face the great transformations of this technological age and permanent preparation, the desire to improve, deliver the best of themselves, are the most important elements to respond to this call.

KEYWORDS: Manager, skills, technology, management

INTRODUCCIÓN

La pérdida de los puestos de trabajo, la casi destrucción de profesiones, el renacer de otras, la aparición de distintos oficios, y la parálisis de la actividad económica modificaron nuestros hábitos aparte de algunos de nuestros miedos, ideas y prioridades que son parte de las grandes transformaciones que ha tenido la sociedad en los últimos meses, adelantando un futuro en construcción, destruyendo el presente que creíamos sólido.

La gerencia avanzada debe anticipar los cambios que se generan en las organizaciones, desarrollando nuevas estrategias empresariales y comerciales, esas estrategias, estarán íntimamente relacionadas con las competencias digitales que hayan alcanzado los gerentes de la empresa, como es el caso del teletrabajo, que, trajo consigo un incremento en la digitalización de la oferta y demanda de servicios, así como el incremento de manera exponencial del uso de las tecnologías ya existentes.

Entre los elementos que han incrementado el uso de las competencias gerenciales se hace imperativo destacar el celular como nuestra nueva herramienta de memoria extraíble, ya no vamos a la oficina, pues la oficina está en nuestras manos. Esta dinámica, permite tener almacenamiento de datos remotos, aplicaciones y plataformas que facilitan las comunicaciones, ahora el éxito profesional depende de cuan preparados estemos en competencias digitales para poder aplicar de manera eficiente la tecnología.

Según el criterio de Marza y Cruz (2018) son asumidas a manera de instrumentos de gran utilidad que permite la movilización de actitudes, conocimientos y procesos; por medio de los cuales los discentes adquieren habilidades para facilitar la transferencia de conocimientos y generar innovación. Por su parte lordache, y cols (2017) proponen que las competencias digitales se asuman como los resultados más prácticos y medibles de los procesos de formación con relación a la novedosa

alfabetización digital. Dicho aspecto ha sido ya puntualizado por Rangel y cols (2013), quienes afirman denodadamente que para el contexto actual se requiere de nuevas competencias, habilidades y aptitudes.

Partiendo de esta premisa, señalo que las competencias digitales son el conjunto de conocimientos y habilidades que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Ferrari (2019) señala que la Comisión Europea para el servicio de ciencia y conocimiento para el año 2019, clasifican las habilidades digitales en dos grupos: el primero, las competencias hard, que representan los conocimientos técnicos, las mismas están relacionadas al manejo de información y datos: habilidades para buscar, filtrar, y analizar información, así como el intercambio de datos e información, la redacción de correos electrónicos profesionales y el manejo de una identidad digital.

En segundo lugar, destacan las habilidades necesarias para crear

contenido virtual: conocimientos de programación, licencias, derechos de autor, y capacidad para editar contenidos digitales. La combinación de los dos tipos de habilidades proporcionará a los gerentes las competencias necesarias para gestionar, adaptarse y propiciar el cambio dentro de las empresas. Por lo que se pretende explorar los paradigmas de los nuevos comportamientos organizacionales y gerenciales en la sociedad de la información, a fin de desarrollar productos intelectuales los cuales contribuyen tanto al análisis como a la discusión sobre el avance de conocimientos en la nueva gerencia en el área de la tecnología, a través de las competencias digitales.

Bajo esta premisa, se hizo necesario presentar las intencionalidades del estudio caracterizadas por impulsar las competencias que debe tener el gerente para alinearse a la nueva era tecnológica empresarial, fomentar el desarrollo de productos intelectuales como contribución a la capacitación de quienes dirigen las organizaciones,

conocer las competencias digitales más solicitadas por los empleadores y por último, reconocer cómo las organizaciones retribuyen la capacitación permanente de los gerentes con estímulos económicos o materiales.

DESARROLLO SECUENCIALTEÓRICO

Las teorías formales que sustentaron este discurso interpretativo comprendieron algunas consideraciones descritas en tres (3) grandes apartados:

a) La importancia para el gerente de hoy de tener competencias digitales basado en el concepto de Learnability, b) La aparición de las empresas 4.0, c) Las competencias digitales más solicitadas a los gerentes de hoy. Partiendo de esta realidad se hace necesario presentar a continuación, cada uno de los referentes teóricos correspondiente:

A razón de ¿Por qué se deben tener competencias digitales? El Learnability: Según Tegmark (2018), los gerentes de hoy, tienen el desafío

de prepararse para el futuro y las nuevas condiciones que representa por lo que se vuelve apremiante el aprendizaje y adaptación al mundo laboral actual. Esto permitiría que las empresas puedan de manera significativa ver reflejado su avance productivo en correspondencia al ritmo que lo hacen la sociedad, y de esta manera estar a la vanguardia con un mundo en constante transformación.

De acuerdo a los principales portales de empleos en Sur América, el 42% de las personas que no tienen habilidades digitales se encuentran desempleadas y recomiendan capacitarse para tener las destrezas necesarias en el perfil del candidato. Según Marina, (2015) filósofo y experto en educación, Learnability, es importante desarrollar la capacidad de aprender nuevas competencias para generar empleabilidad, ya que se convierte en una herramienta esencial para optar por el empleo con mayor probabilidad de selección. Los empleadores también jugarán un papel importante a la hora de capacitar a sus gerentes, debido a que la

capacidad de una organización para capitalizar nuevas tecnologías, será fundamental para el crecimiento de su negocio.

Desde hace algunos meses, las empresas deben afrontar una serie de tensiones de ajuste social y económico que conviene analizar, como es operar con tecnologías interconectadas en red, gestión e intercambio de archivos en la denominada nube y analizar las dinámicas de trabajar a distancia con múltiples fuentes de información que exigen autonomía y responsabilidad. El éxito del proceso educativo con el uso de las TIC va a depender de la capacidad de los docentes y de la plataforma con que cuente la institución educativa para estructurar el ambiente de aprendizaje de nuevas maneras, para combinar las nuevas tecnologías con una nueva pedagogía, para desarrollar aulas socialmente activas, fomentando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo.

Uso de las Tecnologías de la Información (TI) para el sector empresarial

Las TI han sido consideradas fundamentales para el desarrollo de la productividad y de los productos y servicios intensivos en conocimiento (Soto y cols, 2010). Especialmente en las últimas décadas, las TI han afectado el modo en que las empresas de servicio compiten y desempeñan su tarea. En este entorno empresarial fuertemente competitivo, adquirir y mantener la lealtad de los clientes o usuarios se ha convertido en un objetivo estratégico primordial para las empresas del sector turístico. La rápida evolución de las Tecnologías de la Información ha supuesto un cambio radical en las condiciones de mercado para las empresas turísticas, ofreciendo nuevos instrumentos para la gestión y para añadir valor a la experiencia del cliente en el establecimiento (Leung y cols, 2013).

En correspondencia con el párrafo precedente, cabe destacar que las tecnologías han revolucionado. Así, se ha reconocido la capacidad de las TI en general, y de internet en particular, para superar las dificultades de los medios publicitarios convencionales, que logran llegar a

una amplia pero heterogénea audiencia de forma anónima.

Frente a éstos, las TI permiten llegar a grupos pequeños y homogéneos de consumidores de forma más efectiva. Martín, (1999) considera que las ventajas de las TI se sitúan, en el incremento de la competitividad, la reducción de errores y la creación de nuevas funcionalidades. Sin embargo, para el autor, son aún mayores por dos factores: a) un negocio esencialmente interterritorial con una necesidad muy grande de comunicaciones rápidas, fiables y seguras que permitan la promoción y comercialización de productos desde puntos de oferta alejados de los puntos de venta y b) Es común a todo el sector del ocio la necesidad de herramientas de demostración y promoción basadas en imágenes y medios audiovisuales cada día más flexibles y atractivos.

Las investigaciones sobre la incidencia de las Tecnologías de la Información han sido numerosas, sin embargo, una de las que abarca con mayor nivel de detalle el tema, es la propuesta por Váhalas y Law (2008)

quienes han realizado una revisión de la literatura académica en relación con este concepto. Se están cambiando las reglas del juego; están alterando sustancialmente el papel de cada uno de los agentes en el proceso de creación de valor de la industria; en el facilitar la producción de nuevos servicios, más flexibles y de alta calidad, permitiendo además, producirlos a costes competitivos en relación a los paquetes tecnológicos masivos y por último ayudan a impulsar la transformación desde una naturaleza de paquetes masivos, rígidos y estandarizados hasta una industria más flexible, con una orientación más individualizada, sostenible e integrada diagonalmente (Poon,1993).

Estas implicaciones se traducen en cuatro claves según Poon (ob.cit):

1. Incremento de la eficiencia, que se deriva de la reducción de costes gracias a la flexibilidad en la producción que provocan estas TI.

2. Mejora de la calidad de los servicios ofrecidos a los consumidores, homogeneizando la

prestación del servicio o posibilitando una reducción en los tiempos de espera por parte de los clientes gracias al adecuado uso de las tecnologías.

3. Generación de nuevos servicios que podrán ser más flexibles e individualizados de acuerdo con el mercado, como por ejemplo los programas de fidelización, la distribución automatizada de billetes, o la video- conferencia.

4. Cambio hacia nuevas formas de gestión que mejoren la productividad y el beneficio de toda la industria, conduciéndola hacia mejores prácticas. Sin embargo, la difusión de estos beneficios dependerá de las acciones que se tomen al respecto por parte de todos los agentes y de la rapidez con que se extiendan entre todo el sector empresarial.

Desde otra óptica Ray y cols. (2011) abordan la relación entre las Tecnologías de la Información y el sector empresarial a partir de cinco aspectos fundamentales: a) la selección y desarrollo de los sitios web, b) el marketing, c) los CRM

(Customer Relationship Management), d) la administración y monitoreo de los sitios, y d) desde el punto de vista operacional. Todo lo cual hace innegable su impacto tanto en la práctica de los negocios como en la implementación de sus estrategias. El establecimiento de los CRSs (Computer Reservation Systems), en los 70, los GDS (Global Distribution Systems) en los 80 seguidos por el desarrollo de internet en los 90 han transformado las mejores prácticas operativas y estratégicas en la industria considerablemente.

La necesidad de incorporar las TI en las empresas que apoyen decisiones estratégicas vinculadas con el mercado ha sido otro de los aspectos tratados en este sentido, considerando a las mismas acciones prioritarias que debe acometer la empresa para favorecer la acumulación de activos informativos y de conocimiento. En esta línea, Buhalis (1998) plantea que la información como factor estratégico puede ser fuente de ventaja competitiva para las empresas que sepan explotarlos.

En este sentido, la situación habitual de la empresa, es la de disponer de un enorme y creciente volumen de datos almacenados, tanto de tipo interno como externos, que le permitan operar eficientemente. Por tanto, las TI no sólo introducen mejoras con respecto a la comercialización del producto, sino que también permiten aumentos en la eficiencia de la gestión del establecimiento al conseguir la automatización de una serie de tareas, la recogida y almacenamiento de información acerca de los clientes para futuras relaciones con los mismos y la mejora en la gestión de recursos humanos.

Contribución de la web 2.0 al desempeño empresarial en las empresas

Las tecnologías Web 2.0 han causado tres efectos fundamentales a nivel empresarial: a) actualmente el centro de actividad se lleva a cabo en la Web en vez de en las empresas, b) el consumidor constituye una fuente importante de producción de valor y c) se ha producido un cambio en el focus de poder de la empresa al consumidor

(Berthon y cols, 2012). Como consecuencia, los medios de comunicación social tienen un impacto significativo en el rendimiento de las organizaciones.

El impacto de la Web 2.0 en el desempeño de la empresa, ha sido estudiado desde diferentes perspectivas por la comunidad académica. La revisión de la literatura ha permitido identificar que este fenómeno afecta el desempeño de la empresa en cuatro áreas fundamentales: la gestión comercial, la comunicación, las relaciones públicas y la gestión de recursos humanos. En cuanto a la gestión comercial el uso de las herramientas de la web social favorece la reducción de los costes de marketing (Leung y cols, ob. cit), el incremento las ventas, y permite acceder a nuevos segmentos de mercado. Además, favorece la mejora del servicio y atención al cliente (Bernoff y Li, 2008), lo cual permite incrementar la lealtad y satisfacción del consumidor.

Por otra parte, los medios sociales ofrecen mayores oportunidades para la comunicación

bidireccional entre la empresa y sus grupos de interés (internos y externos) (Alikilic y Atabek, 2012), lo cual permite aumentar el flujo de información de forma más rápida, eficiente y económica, y agilizar las comunicaciones con clientes, proveedores, entre otros. Las herramientas de la web 2.0 favorecen además la gestión del conocimiento entre diferentes unidades de negocio y equipos de empleados. Todo lo cual se traduce en mejoras en la gestión de los recursos en las organizaciones (Bernoff y Li, ob. cit).

La web 2.0 permite además a las organizaciones mejorar la eficiencia en la gestión de las relaciones públicas (Alikilic y Atabek, ob. cit). La misma pone a disposición de los directivos una importante herramienta para publicar información acerca de las actividades de la organización, dar respuestas inmediatas a las quejas de los clientes, e implementar estrategias para la gestión de relaciones con los clientes. Lo cual permitirá generar, controlar y evaluar la reputación y la imagen de la empresa.

Por último, los medios sociales favorecen la gestión más eficiente de los recursos humanos (Burcu y Dogerlioglu, 2011). Estas herramientas además de crear oportunidades laborales y constituir una importante fuente de reclutamiento de personal, tienen una influencia positiva sobre los trabajadores. Su uso ha demostrado que potencia la satisfacción de los empleados en el trabajo, favoreciendo que el personal esté más comprometido, lo cual puede contribuir a incrementar la productividad de los trabajadores.

Cabe destacar que, aunque la Web 2.0 en el contexto de la organización empresarial es claramente un campo emergente y novedoso, su adopción no está exenta de riesgos (por ejemplo, la filtración de la información), ni de costos (como el caso de la formación de los empleados). Adicionalmente, el uso de la organización de los medios sociales puede chocar con los sistemas políticos y valores culturales (Schlagwein y Prasarnphanich, 2011). Otra problemática asociada con este

fenómeno es la preocupación con respecto a la confianza y la privacidad de la información. Así como el uso negligente por parte de los empleados que pueden adaptar y utilizar una serie de tecnologías de comunicación de Internet para sus propios beneficios (Richards, 2010).

Modelos que vinculan TI con el desempeño organizacional

Investigar el valor de negocio de las tecnologías en donde se circunscriben modelos que describen la manera en que las empresas crean y producen valor para sus clientes y la recompensa que obtienen de ello ha dado lugar a numerosos estudios teóricos que abordan el tema desde diferentes perspectivas de análisis. En este apartado se presentan algunas contribuciones al respecto.

Numerosas investigaciones de forma recurrente enfatizan en el valor de las variables organizativas, así como los cambios en la gestión empresarial y estructura tecnológica para lograr una adecuada integración de las tecnologías en los negocios. Weill (1992), se centra en la habilidad de las compañías para convertir los

activos TI, a partir de la identificación de varios factores de la eficacia de conversión, que median la relación TI-rendimiento. En este sentido, Mata y col. (1995) con un enfoque basado en los recursos, desarrollaron un marco conceptual para mapear los atributos de TI para la ventaja competitiva. En su estudio, de los cinco factores claves de TI: costes de captura de clientes, acceso al capital, propiedad tecnológica, habilidades técnicas y habilidades de los directivos y sus efectos en la consecución de una ventaja competitiva; solo las habilidades de los directivos conducen a una ventaja competitiva sostenible.

Una perspectiva similar adopta Bharadwaj (2000) quien propone un modelo con tres recursos de TI claves para mejorar el rendimiento: la infraestructura de TI, recursos humanos (habilidades técnicas y de gestión) y los recursos intangibles (orientación a los consumidores, el valor del conocimiento y las sinergias con proveedores y clientes). Por su parte, Soto y col. (2010) demuestran empíricamente que existe una relación positiva entre las fuentes de formación

en TI y el valor del negocio de las TI, y confirman que las fuentes de formación en TI se relacionan positivamente con el tamaño del negocio y difieren moderadamente por la industria de negocios.

En esta línea Bóreo y otros. (2011) identifican cómo los recursos y las capacidades de SI / TI podría estar interrelacionada con la utilización SI / TI, el desempeño de la organización y el valor del negocio, en su estudio se considera explícitamente la información desde una perspectiva de madurez en la gestión, la calidad y el riesgo que vendría a significar que todas las empresas estarían expuestas, a diseñar e implementar estrategias, encaminadas a la mejora continua permanente, para ser competitivas.

En este orden de ideas se hace pertinente destacar a Maçada. y Col. (2012) quienes proponen un modelo del Valor de negocio de las TI para las organizaciones intensivas en información compuesto por 4 dimensiones: a) Estratégica: Mejora de relaciones con los clientes, mejora de productos y servicios a los clientes,

establecer enlaces útiles con otras organizaciones, y mejora de la información para la planificación estratégica. b) Informacional: Habilitar el acceso rápido a la información, un acceso más fácil a la información, y mejora y precisión de la información. c) Transaccional: reducción de los costos de operación, reducción de costos de comunicación, reducción del costo marginal de una unidad de negocio de TI y la reducción de los costos de TI. d) Transformacional: Mejorar los niveles de habilidad de los empleados, desarrollo de nuevos planes de negocio, mejorar la estructura organizativa y de procesos, mejorar de la flexibilidad empresarial.

La principal contribución de este trabajo es demostrar que las TI puede aportar valor al negocio y que este valor se puede percibir en beneficios tales como la mejora de sus relaciones, y productos, así como la reducción de sus costos, facilitando la forma de gestionar las actividades dado que estas tecnologías son herramientas que le permitan a una empresa competir eficazmente, tener información relevante y disponer de

cualquier lugar o momento en que se necesite, siendo elementos claves para hacer que el trabajo sea más productivo.

Otra aportación teórica sobre este tema es la de Khallaf (2012), quien, de acuerdo con el marco de la teoría de la agencia, señala que el nivel de las inversiones en TI se relaciona positivamente con el plan de compensación de los ejecutivos. Además, las inversiones en tecnologías internas tendrán un impacto positivo en el desempeño a nivel de procesos mientras que aquellas que se centran en el ámbito externo lo tendrán sobre la satisfacción de los clientes de la compañía. Al mismo tiempo, la divulgación de las TI relacionados con medidas operativas no financieras afecta positivamente el valor de la empresa.

Más recientemente Trigueros y col (2013), obtuvieron evidencia empírica de que las TI –cloud computing- en las pymes aportan beneficios tangibles e intangibles tales

como mejoras de seguridad, y mejor gestión de recursos. Schryen (2013) a partir de la revisión de la literatura proponen un modelo sintetizado del valor de negocio de las TI (figura 1). En el mismo los autores analizan cómo las inversiones (tanto las TI como las que no lo son), conjuntamente con los factores ambientales y el efecto de retardo, influyen sobre el desempeño organizacional.

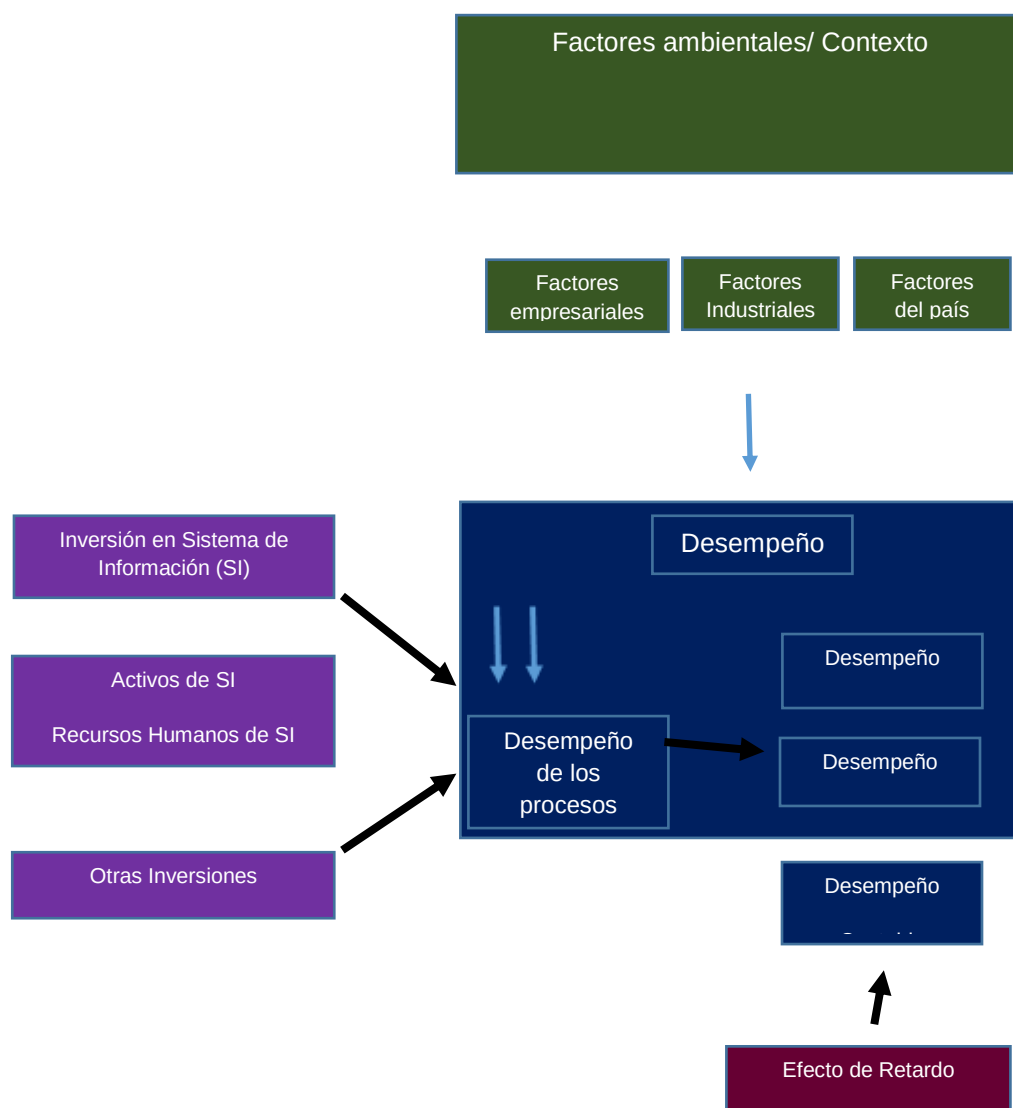


Figura 1. Modelo Sintetizado del valor de negocio de los sistemas de información.

Fuente: Schryen, 2013

Competencias digitales más solicitadas a los gerentes hoy

Un tema que no puede pasarse por alto y que fue el detonante de esta nueva realidad, es la pandemia,

durante este tiempo la mayoría de las empresas se vieron obligadas a adaptarse al teletrabajo. Esta política destacó a los gerentes que saben desarrollar estrategias comerciales y de producto donde se incluía la

reducción del tiempo de desplazamiento, la posibilidad de que los trabajadores se centraran en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional.

Según Mercer (2020), quien comparó las compensaciones que se pagan a cinco posiciones en empresas del mercadeo general y compañías 4.0, la mayor diferencia se establece cuando se agrega el bono variable en los perfiles con habilidades para crear, desarrollar y posicionar un nuevo producto en internet. De hecho, de los cinco puestos que revelados, tres que ganan salarios más elevados en empresas digitales, estos son: Gerente de gestión de producto del mercado de alta tecnología, gerente de estrategia y planificación *ecommerce*, y el jefe de estrategia y planificación de *ecommerce*.

Dentro del sondeo, hay dos posiciones laborales en las cuales las remuneraciones son similares: Gerente de ventas digitales y el gerente de marketing digital. A tal efecto Bernardi, líder de Career

Products de Mercer, (2021) destaca que las empresas deben enfrentar a un gran desafío a la hora de encaminar el futuro de sus negocios, porque los cambios se producen a un ritmo demasiado acelerado por lo que señala que: “El mercado laboral reconoce la habilidad de identificar y generar un producto digital nuevo, evaluar la demanda y llevarlo al mercado”. (p. 7).

METODOLOGÍA

En el Plano Ontológico

La postura ontológica se circunscribe en el carácter intersubjetivista, puesto que se considera que sólo a través del proceso dialógico con los actores sociales se podría adentrarse hacia la interpretación informativa que ellos aportan, tiene cabida eminentemente en el diálogo. Tal como lo señala García (2008), “frente a la pretendida objetividad nomológica, las ciencias sociales pueden encontrar su referente de validez en la intersubjetividad dialógica; garantía tanto de la posibilidad de conocer el

hecho social, como de conocerlo con objetividad” (p. 348).

Por lo tanto, el significado se construye por medio de acciones compartidas en la interacción conjunta con el referente humano, en su esencialidad para explorar los paradigmas de los nuevos comportamientos organizacionales y gerenciales en la sociedad de la información, a fin de desarrollar productos intelectuales que contribuyan tanto al análisis como a la discusión sobre el avance de conocimientos en la nueva gerencia en el área de la tecnología, a través de las competencias digitales. Entender ese significado es trascender lo específico y lograr una comprensión de lo general, a lo que es común, de la conciencia del fenómeno.

En este orden de ideas, se podría afirmar que el ejercicio cognoscente del fenómeno a conocer en su fase relacional que permitirá apreciar en las voces de los actores sociales y sus tamices intelectivos acerca de la realidad que se pretende investigar para darle carácter interpretativo de acuerdo con sus

formas idealizadas, intencionadas y delineadas en bosquejos subjetivos asociados al fenómeno objeto de estudio, como centro medular de la dialéctica vinculante como tema de interés.

En el Plano Epistemológico

En el plano epistemológico se considera la relación del investigador con la realidad que se investiga; es decir, de cómo se conoce y se construye la realidad social al explorar los paradigmas de los nuevos comportamientos organizacionales y gerenciales en la sociedad de la información, a fin de desarrollar productos intelectuales que contribuyan tanto al análisis como a la discusión sobre el avance de conocimientos en la nueva gerencia en el área de la tecnología, a través de las competencias digitales, desde una mirada holística, gnoseológica y sistémica de la realidad, tomando en cuenta lo disciplinar, interdisciplinar y lo transdisciplinar, para la construcción del conocimiento.

En el mismo contexto de la complejidad y la epistemología, se sugiere el desarrollo de la aptitud para

contextualizar y totalizar los saberes como un imperativo en la gerencia actual. En este sentido, el conocimiento implica, al mismo tiempo, separación y unión, análisis y síntesis. La epistemología de la complejidad propone una reforma del pensamiento, de manera que tendrá como misión, integrar contextos diversos que posibiliten la integración de los saberes.

En este sentido, es relevante repensar el objeto de estudio acerca de los paradigmas de los nuevos comportamientos organizacionales y gerenciales en la sociedad de la información, a fin de desarrollar productos intelectuales que contribuyan tanto al análisis como a la discusión sobre el avance de conocimientos en la nueva gerencia en el área de la tecnología, a través de las competencias digitales; es decir: ¿qué se supone que deben desarrollar los trabajadores de las empresas, y en todo caso para qué y cómo hacerlo? Si la complejidad de los paradigmas gerenciales en la sociedad de la información.

En el Plano Metodológico

El tipo de investigación cualitativa, se trata del estudio de un todo integrado el cual constituye una unidad de análisis, haciendo que algo sea lo que es según lo establecido por Cook y Reichardt (2009), indican que su centro de interés está en "... comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa..., fundamentado en la realidad, orientado a los descubrimientos, exploratorio, expansionista, descriptivo e inductivo" (p. 29).

Por consiguiente, en el modo interpretativo de percibir la realidad en torno a los valores, costumbres y tradiciones suscitados cotidianamente en el mundo dinámico, los paradigmas de los nuevos comportamientos organizacionales y gerenciales en la sociedad de la información, a fin de desarrollar productos intelectuales que contribuyan tanto al análisis como a la discusión sobre el avance de conocimientos en la nueva gerencia en el área de la tecnología, a través de las competencias digitales puede acercarme intersubjetivamente a la comprensión de estos elementos,

factores y condiciones en el contexto interconectado a la vida misma de sus actores sociales.

En cuanto al método, se adopta el fenomenológico hermenéutico de Ricoeur, (1975) permite realizar la interpretación de los significados que le otorguen los informantes clave a la realidad inmersa en el desarrollo del fenómeno objeto de estudio en el proceso de la investigación. Para el caso de esta investigación que trata sobre el desarrollar productos intelectuales que contribuyan tanto al análisis como a la discusión sobre el avance de conocimientos en la nueva gerencia en el área de la tecnología, a través de las competencias digitales., depende de la realidad social de los gerentes quienes se convierten en ser protagonistas de la misma. Por lo tanto, salta a la vista la necesidad de mayor acercamiento a estos actores sociales para su comprensión en el éxito de los proyectos al buscan certificarse y desarrollar los avances tecnológicos

Los actores sociales que se seleccionarán para el desarrollo de esta investigación, guardan

correspondencia con la calidad informativa a la cual tienen acceso en las actividades donde se pretenda generar aportes significativos que conduzcan al desarrollo de productos intelectuales que contribuyan a la capacitación de quienes dirigen las organizaciones. Por lo tanto se entrevistarán a los gerentes de diferentes empresas, que apliquen el desarrollo de productos intelectuales que contribuyan a la capacitación de quienes dirigen las organizaciones como herramienta que postula la importancia del cliente y con más de cinco (5) años de experiencia hacia la satisfacción de las necesidades de los clientes como estrategia para mejorar la capacidad de satisfacer sus necesidades.

Caminos Técnicos para Recabar Información

La recolección de información es una actividad que busca según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “obtener información de sujetos, comunidades, contextos, situaciones en profundidad, de los sujetos en su contexto” (p. 450). En tal sentido, el uso de la entrevista en

profundidad: como la dinámica acostumbrada de conversaciones espontáneas con preguntas muy generales al entrevistado con la finalidad de obtener información que arroje nuevas ideas o preguntas de investigación, que en el transcurso de la intersubjetividad, emergen en mi interés como investigador, que solicitaré ampliar con explicaciones y aportes de manera natural, pero sigilosamente concebidas para aprovechar la situación de confianza entre el investigador y el entrevistado. Como técnica de investigación, se seleccionará la entrevista a profundidad, en el sentido de interpretar dentro del contexto de la gerencia, las declaraciones que aporten a lo largo del proceso evidenciando la manera en la cual se desarrolla, su forma de pensar sentimientos o sensaciones y la manera de comportarse ante determinadas situaciones planteadas en la entrevista. Al establecer confianza con ellos, se orientaría la dirección del objeto de estudio, de manera que busqué centrarse fundamentalmente sobre aquellos

aspectos referido a los paradigmas organizacionales y gerenciales en la sociedad de la información, a fin de desarrollar productos intelectuales que contribuyan al análisis y a la discusión sobre el avance de conocimientos en la nueva gerencia, a través de las competencias digitales.

RESULTADOS O HALLAZGOS

La investigación arrojaría resultados cualitativos, producto de la revisión de páginas web y de las revistas que hacen las publicaciones de trabajos de investigación científica, como Scielo y Reladyc principalmente. Muy pocos hallazgos relacionados con el tema tratado; los referidos al título, guardan semejanza con el ámbito de la educación, tanto para docentes como para estudiantes y son muy limitados los concurrentes con la gerencia.

En el contexto organizacional actual, las competencias digitales del gerente, están encaminadas a incrementar el conocimiento en ese campo específico, profundizando sus investigaciones. El estudio nos abre

un camino a no plantear limitaciones en el tema, pues, a medida que avanza la tecnología, el gerente tendrá que estar capacitado para ellas, lo que le abrirá la puerta para ser el elegido al momento de dirigir la organización.

CONCLUSIONES

Las empresas de hoy, están en la búsqueda de gerentes con una amplia base de conocimientos técnicos y metodológicos, pero junto al valor añadido de las competencias transversales, para poder afrontar la velocidad, amplitud y profundidad de las grandes transformaciones que se acercan (Echeverría, 2016). Por su parte, el gerente actual tiene la oportunidad de dirigir a las empresas de la economía 4.0 hacia los objetivos que plantea en la nueva realidad social. Deben cambiar la estrategia habitual de aprender de los errores, y para ello ha de ser proactivo (Tegmark, ob. cit). “Cuanto más pensemos en cómo aprovechar la revolución tecnológica, más nos examinaremos a nosotros mismos y

analizaremos los modelos sociales subyacentes que estas tecnologías encarnan y habilitan, tendremos más oportunidades de dar forma a la revolución de una manera que mejore el estado del mundo” (Schwab, 2016, p.13).

Entonces, estamos frente a una nueva manera de vivir, una nueva realidad, la capacitación permanente es el elemento más importante en esta era; estar actualizados y mejorar las competencias digitales de los gerentes o líderes en las organizaciones es imprescindible, la perspicacia orientadora que puede guiar las posibilidades reales para saber en qué tema debe estar preparados, y así poder afrontar la realidad cambiante en los lugares de trabajo.

El mercado laboral empieza a reconocer, en términos económicos, la importancia de las competencias digitales de los gerentes, es por ello, que los incentiva a través de los estímulos materiales y que sean parte de su gran capital para evitar la migración a otras empresas. En este proceso la tecnología se ubica como el

factor común que hace posible los cambios fundamentales en la economía internacional que han ocasionado la globalización de los mercados.

REFERENCIAS

- Alikilic, O., y Atabek, U. (2012). **Social Media Adoption among Turkish Public Relations Professionals: A Survey of Practitioners**. Public Relations Review, 38(1), 56-63
- Bernardi, M (2021). **La Economía y su Impacto en el Mundo del trabajo**. Revista colombiana de Enfermería. Universidad El Bosque. Revista Virtual en Salud Pública
- Bernoff, J y Li, C. (2008). **Harnessing the Power of the Oh-So-Social Web**. MIT Sloan Manage Rev, 49(3), 36-42.
- Berthon, P. R., Pitt, L. F., Plangger, K., y Shapiro, D. (2012). **Marketing Meets Web 2.0, Social Media, and Creative Consumers: Implications for International Marketing Strategy**. Business Horizons, 55(3), 261-271.
- Bharadwaj, A. (2000). **A Resource-Based Perspective on Information Technology Capability and Firm Performance: An Empirical Investigation**. MIS Quarterly, 24(1), 169-196.
- Borek, A., Parlikad, A. K., Helfert, M., y Ge, M. (2011). **An Information Oriented Framework for Relating IS/IT Resources and Business Value**. 13th International Conference on Enterprise Information Systems. ICEIS 2011, 8-11 Junio 2011, Setubal, Portugal. , 4, 358-367.
- Buhalis, D. (1998). **Strategic Use of Information Technologies in the Industry**. Tourism Management, 19(5), 409-421
- Buhalis, D., y Law, R. (2008). **Progress in Information Technology: 20 Years on and 10 Years after the Internet- The State of Etourism Research**. Tourism Management, 29(4), 609-623.
- Burcu, B., y Dogerlioglu, O. (2011). **Usage of Web 2.0 Fools for Ubiquitous Enterprises**. Journal of American Academy of Business, 17(1), 202-209.
- Cook, T.D y Reichardt, Ch.S. (2009). **Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa**. (5 Ed.). Editorial Morata. Madrid.
- Durán, M.; Gutiérrez, I. y Prendes, M.P. (2018). **Instrumento de Evaluación para la Certificación de la Competencia TIC del Profesorado Universitario**.

- Disponible en <http://hdl.handle.net/10201/45536>.
- Echeverría, B. (2016). **Empleabilidad, Formación y Orientación**. Barcelona: Universidad de Barcelona. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/308050638_Empleabilidad_formacion_y_orientacion
- Ferrari A (2013). **DIGCOMP: Un marco para desarrollar y comprender la competencia digital en Europa**. Centro Común de Investigación de la Comisión Europea Instituto de Prospectiva Tecnológica. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo
- García, V. (2008). **Problemas y Métodos de Investigación en Educación Personalizada**. Editorial Rialp. Madrid
- Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2010). **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw-Hill. Interamericana de México, S.A. 5ta Edición. ISBN: 978-607-15-0291-9
- Iordache, C., Mariën, I., & Baelden, D. (2017). **Developing Digital Skills and Competences: A QuickScan Analysis of Digital Literacy Models**. Italian Journal of Sociology of Education, 9(1), 6-30. doi: <https://doi.org/10.14658/pupj-ijse-2017-1-2>
- Khallaf, A. (2012). **Information Technology Investments and Nonfinancial Measures: A research framework**. Accounting Forum, 36(2), 109-121.
- Leung, D., Law, R., Van, H., y Buhalis, D. (2013). **Social Media in Tourism and Hospitality: A literature review**. Journal of Travel and Tourism Marketing, 30(1-2), 3-22.
- Maçada, A., Beltrame, M., y Becker, J. (2012). **IT Business Value Model for Information Intensive Organizations**. BAR - Brazilian Administration Review, 9(1), 44-65.
- Marina T. J. (2015) **La Educación como Generadora de Talento**. Universidad Nebrija. ISSN 1699-6852, Nº. 21, 2015 (Ejemplar dedicado a: Educación, investigación e innovación, bases de un modelo productivo de futuro)
- Martín, D. (1999). **Las Tecnologías de la Información y el Turismo. Estudios Turísticos**, 142. Instituto de Estudios Turísticos, Secretaría de Estado de Comercio y Turismo, Madrid, 3-24.
- Marza, M., & Cruz, E. (2018). **Gaming como Instrumento Educativo para una Educación en Competencias Digitales desde**

- los Academic Skills Centres.** Revista General de Información y Documentación, 28(2), 489-506. Doi: <http://dx.doi.org/10.5209/RGID.60805>
- Mata, F., Fuerst, W., y Barney, J. (1995). **Information Technology and Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Analysis.** MIS Quarterly, 19(4), 487-505.
- Mercer. (2020). **Retribución Flexible: Cómo dar una mayor Retribución sin Aumentar los Costes Empresariales.** Recuperado en http://www.aedipecomunitatvalenciana.es/descargas/retribucion_flexible_AEDIPE
- Ocaña-Fernández, Y; Valenzuela-Fernández, L; Garro-Aburto, L. (2019). **Inteligencia Artificial y sus Implicaciones en la Educación Superior. Propósitos y Representaciones.** Disponible: <http://www.dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.274>
- Poon, A. (1993). **Technology and Competitive Strategies.** Wallingford, CT: CAB International, Oxford.
- Rangel, B; Peñalosa, A; Pixel, E. (2013). **Alfabetización Digital en Docentes de Educación Superior** Revista de Medios y Educación. (Edición. 43) Pág. 9-23.
- Ray, N., Banerjee, A., Ghosh, S., y Das, D. K. (2011). **A Study on Application of Information Technology.** Management and Service Science (MASS), 2011 International Conference. Wuhan. 1-7.
- Richards, J. (2010). **How Employees can Leverage Web 2.0 in New ways to Reflect on Employment and Employers.** (pp. 846-862) IGI Global.
- Ricoeur, P (1975) **La Función Hermenéutica de la Distanciación,** Del texto a la acción, Escuela de Fenomenología. Umbral, París
- Schlagwein, D., y Prasarnphanich, P. (2011). **Organizational Social Media around the GLOBE. Dependable, Autonomic and Secure Computing (DASC),** 2011 IEEE Ninth International Conferenc. Sydney, NSW. 924-931.
- Schryen, G. (2013). **Revisiting IS Business Value Research: What we Already Know, what we Still Need to know, and How We Can Get There.** European Journal of Information Systems, 22(2), 139-169.
- Schwab, K. (2016). **La Cuarta Revolución Industrial.**

Barcelona: Penguin Random House.

Soto, P., Martínez, I. y Colomo, R. (2010): **An Empirical Analysis of the Relationship Between IT Training Sources and IT Value, Information Systems Management** 27(3), 274-283

Tegmark, M. (2018). Vida 3.0. **Qué Significa ser Humano en la Era de la Inteligencia Artificial**. Barcelona: Taurus.

Trigueros, S; Pérez D. y Solana P. (2013). **Cloud Computing in Industrial SMEs: Identification of the Barriers to its Adoption and Effects of its Application**. Electronic Markets, 23(2).

Weill, P. (1992). **The Relationship Between Investment in Information Technology and firm Performance: A Study of the Valve Manufacturing Sector**. Information Systems Research, 3(4), 307-333.

**GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO Y SU INFLUENCIA
EN LAS ORGANIZACIONES
INTELIGENTES**

Autora: Patricia Asuaje
asuaje@gmail.com

RESUMEN

El presente ensayo argumentativo tiene como objetivo evidenciar la relación entre la gestión del talento humano con la cultura organizacional inteligente, siendo aquella que toma el recurso humano como su materia prima más importante, en virtud de ello implementa una serie de políticas en pro de favorecerlo. Estas comprenden aspectos que van desde el tema motivacional referido al liderazgo, hasta la capacitación y actualización del conocimiento para un mejor desarrollo de las actividades asignadas, con el fin último de obtener los objetivos organizacionales de producción, productividad y beneficio económico dirigidos a todos los actores, es decir, debe existir un equilibrio entre el recurso humano y la organización misma complementándose ambos como aspectos determinantes en el éxito organizacional. De esta manera, se hará un recorrido por medio de la revisión bibliográfica documental permitiendo así el desarrollo de las bases teóricas de los aspectos esenciales en las organizaciones inteligentes, desde los tiempos donde se consideraba como el activo más importante los bienes, hasta la llegada de la visión humanista dentro de la organización determinando al talento humano, factor clave para la consolidación de una ventaja competitiva constituyéndose en un componente esencial para cualquier tipo de institución.

PALABRAS CLAVE:

Gestión, talento
humano,
organizaciones
inteligentes

MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND ITS INFLUENCE IN SMART ORGANIZATIONS

Author: Patricia Asuaje
asuaje@gmail.com

ABSTRACT

The present argumentative essay aims to show the relationship between the management of human talent with the intelligent organizational culture, being one that takes human resources as its most important raw material, by virtue of this it implements a series of policies in favor of favoring it. These include aspects that go from the motivational theme related to leadership, to training and updating of knowledge for a better development of the assigned activities, with the ultimate aim of obtaining the organizational objectives of production, productivity and economic benefit for all actors, In other words, there must be a balance between the human resource and the organization itself, complementing both as determining aspects in organizational success. In this way, a tour will be made through the documentary bibliographic review, thus allowing the development of the theoretical bases of the essential aspects in intelligent organizations, from the times when goods were considered the most important asset, until the arrival of the humanistic vision within the organization determining human talent, a key factor for the consolidation of a competitive advantage, becoming an essential component for any type of institution.

KEYWORDS: Management, human talent, smart organizations.

INTRODUCCIÓN

Las diferentes transformaciones de orden social, político, económico y cultural que se han venido desarrollando en los ámbitos de la vida en sociedad, generan en las organizaciones un cambio de actitud específicamente relacionado con la gestión del talento humano, pues la misma podría fortalecer la visión estratégica, con el propósito de facilitar la sinergia entre los actores encargados de ejercer acciones en pro de la productividad. Desde esta perspectiva, la gerencia en términos generales, constituye un factor intrínseco a las diversas transformaciones suscitadas en la sociedad del conocimiento. En otras palabras, la gestión organizacional es determinante para que se produzcan resultados positivos al consolidar acciones productivas fluidas del mismo contexto en el cual emergen las organizaciones inteligentes.

En este sentido, el término gerencial “gestión del talento humano”, debe ser integral con el propósito de lograr altos niveles de

eficiencia, calidad y competitividad organizacional, así la gestión empresarial se convierte en generadora de las condiciones necesarias obteniendo niveles de vínculo, así como la responsabilidad surgidos de los mismos empleados. Dentro de este contexto, Chiavenato (2009), refiere que la gestión del talento humano, en las organizaciones, “es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales” (p. 152), por lo tanto, el talento humano constituye un elemento básico de cualquier institución y forma parte fundamental para alcanzar la excelencia competitiva.

De este devenir descriptivo, la expresión Administración de Recursos Humanos todavía es la más común, por lo que resulta necesario adecuarlo a sus requerimientos, en consideración con los cambios correspondientes a los nuevos aprendizajes y destrezas a los cuales

deben adaptarse las organizaciones, quienes conviene procurar invertir en la capacitación, adiestramiento o desarrollo del proceso demandante, es indiscutible ver en una organización el talento humano como un factor estratégico para lograr la gestión y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

En referencia a lo anterior, se hace necesaria dar la definición formal para esas empresas que adecúan el recurso humano a los nuevos requerimientos, las cuales son conocidas en el mundo gerencial como “organizaciones inteligentes”, así Garratt (1987), citado por Larrota (2012) afirma que:

...es aquella organización donde existe el clima y los procesos que permiten a todos sus miembros aprender conscientemente de su trabajo, que es capaz de trasladar ese aprendizaje donde se necesita y se asegura de que es utilizado por la organización para transformarse constantemente (p.75)

En otras palabras, este tipo de políticas organizacionales sirven para

crear un nuevo conocimiento, generar nuevas ideas o refrescar las ya existentes. Este concepto de organizaciones inteligentes se conoce desde finales del siglo pasado, donde se identifica como aquella que posee información y conocimiento, así lo indica Senge en su obra “La Quinta Disciplina”

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Hasta la década de los cuarenta (40), se concebía la gerencia como la administración de cosas, haciendo énfasis en el dominio del manejo de los procesos físicos, en este sentido, afirma Ponce (2012): “después de 1950, la ola de cambios en las organizaciones de los países industrializados, han sido el rasgo sobresaliente del mundo contemporáneo” (p. 105), es así como, de gerenciar cosas, se pasa a gerenciar recursos humanos, a ser responsables del trabajo de otros, a desarrollar sistemas de información y, a manejar procesos cibernéticos para hacer viables las organizaciones en todos los ámbitos empresariales. En

tal sentido, las antiguas organizaciones jerárquicas deben ser reemplazadas por las organizaciones inteligentes con sistemas auto organizados que se apoyan en el mercado y se administran a sí mismos.

A este respecto, tales cambios plantearon la adopción de enfoques así como de herramientas para desarrollar los problemas gerenciales, aunque no existen remedios infalibles a guiar una organización hacia el logro de sus objetivos y metas, sí existe un vasto campo de conocimientos para el diseño de dirigir organizaciones. En este aspecto Serna (2008), expone que antes de 1950, durante la vigencia de las Escuelas Clásicas representadas por Taylor con su enfoque de la administración científica en 1923, Gulick con su explicación de la administración pública en 1937, así como Weber con su descripción sociológica de la estructura burocrática en 1947, la filosofía administrativa estaba basada en una operatividad vertical de la organización, en el cual se observaba quien era el responsable ante todos y

cómo marchaba la institución correspondiente.

Es así como para Koontz y O'Donnel (2002), la organización era considerada como una máquina y en tal sentido manifestaron: "el hombre es un apéndice de la máquina" (p. 84). Por lo tanto, la persona sólo debía desempeñar un rol asignado, sin necesidad de poner a la práctica el espíritu creador e innovador, solo cumplir para elaborar un producto y para tal hecho fueron colocados en el puesto, o sea las empresas que usaban máquinas, cada vez se parecían a éstas.

De igual modo, los referidos autores, para dar mayor asentamiento a la propuesta, aplicaron ciertos principios centrales de la máquina enfatizando: 1) La especialización en las tareas; 2) La estandarización en la ejecución de un papel ante el convencimiento de la existencia de la única manera de ejecutar o lograr una tarea; 3) La unidad de mando, 4) La centralización en la toma de decisiones, 5) La uniformidad en las prácticas, por último, 6) La no duplicación de funciones; en

consecuencia, se tiene que el hombre al tomar en cuenta estos principios, podía actuar sin necesidad de errar y la labor se consideraría una acción casi perfecta.

En contraste con la filosofía de los clásicos, los postulados emergidos desde mediados de la década de 1950, ha sido más amplio y más pertinente con la naturaleza humana, por lo que es digno resaltar la opinión de Koontz y O'Donnel (Ob. Cit), el cual afirma que: “este cambio, demostró que, la eficiencia y productividad de la gente, aumenta en función del trato que se les dé” (p. 225), en otras palabras, los resultados de la aplicación de esta filosofía, dieron origen a la “Escuela del Comportamiento”, centrando además la acción administrativa en el análisis del porqué de la conducta del ser humano, manifestando el requerimiento del gerente al emplear prácticas óptimas y proactivas con respecto a las relaciones humanas, como motivación, capacitación, comunicación y dirección.

Esta escuela, se originó de la aplicación de las ciencias del

comportamiento, en especial de la Psicología General y la Psicología Social a la administración, ambas disciplinas de acuerdo con Mali (2011), consideran al individuo como un ser socio-psicológico y plantean que: “las tareas del gerente van desde comprender y conseguir el máximo de esfuerzo de un empleado para satisfacer sus necesidades psicológicas, hasta entender toda la gama del comportamiento psicológico de los grupos que representan la totalidad de la organización” (p. 151). En esa misma dirección, la orientación de esta escuela es tratar de dirigir las actividades de grupo como escenarios guiados hasta cierto punto, además concuerdan que la conducta humana no se puede utilizar ni conocer a conveniencia por el uso de abstracciones y racionalismos.

En tal sentido, estos estudios permitieron centrar a la organización en el tema de las relaciones humanas, poniendo en práctica nociones de: Motivación, liderazgo y entrenamiento, de igual modo, es notable destacar la labor de los muchos pensadores que han aportado sus ideas como teorías

a esta forma de gerenciar, tales como: McGregor, Likert, Argiris, Learitt, Blake, Sailes, Tannenbaum, Bennis, Fiedler, Stogdill, Hertzberg, entre otros, contribuyeron notablemente respecto al papel que las relaciones humanas jugaban en las organizaciones.

En otras palabras, las necesidades y motivaciones de los individuos en el trabajo, el uso de la autoridad, el comportamiento de las personas, las relaciones formales e informales en el ambiente gerencial hacen un clima organizacional cordial, donde los trabajadores ejerzan una labor con mayor compromiso, en un ambiente generado por las emociones de los miembros del grupo o la organización. Es por ello, al comprender tal ámbito se seguirá influyendo en el diario acontecer del espacio habitado, caso específico el campo laboral.

Es oportuno resaltar, en el mundo competitivo donde viven los individuos hoy día con la llegada del Siglo XXI caracterizado por un progreso vertiginoso en las tecnologías de la información y las

telecomunicaciones, los activos más valiosos de las organizaciones ya no son los de índole tangible, tales como: Edificaciones, maquinaria, instalaciones y depósitos bancarios, sino más bien aquellos activos intangibles denominados también como “capital intelectual” los cuales tienen su origen en las habilidades, valores y actitudes del recurso humano formando parte del núcleo estable de la empresa por tanto, comprenden todos aquellos conocimientos que generan valor económico para la organización. En el mismo orden de ideas, la gestión del talento humano según Chiavenato (Ob. Cit.) señala:

“Se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la

organización radicalmente. Esa es su finalidad: que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.” (p. 252)

De lo expresado se infiere, la gestión del talento humano moderna va más allá de la administración de las personas, dado su orientación a la gestión. En otras palabras, las organizaciones deben lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la misma, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional, por ende, sean los protagonistas del cambio, así como de las mejoras requeridas. Es por ello, las organizaciones deben comprender el impacto positivo de poseer un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con los objetivos y metas de la organización.

Es así como, la demanda del mercado laboral con la necesidad de incrementar los niveles de productividad empresarial que conlleven a la competitividad, son elementos incidentes sustancialmente

en la manera como se direcciona una efectiva administración del personal en una empresa. Hoy por hoy es factor primordial direccionar hacia el logro de la eficiencia y eficacia, en el marco de parámetros elevados conducidos al beneficio en una organización empresarial, de igual forma, los cambios impactados en la sociedad, aunado al sentido del trabajo en las estructuras de las organizaciones empresariales, debe contar con personal capacitado especialmente para llevar a cabo las operaciones globales, por lo tanto, retomando a Chiavenato (Ob. Cit.):

“La gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales: el primero los seres humanos, dotados de personalidad propia, poseen habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizativos. La segunda referida a los activadores inteligentes de los recursos organizaciones, elementos impulsores de la organización capaces de dotar de inteligencia talento y aprendizaje. La tercera, socio

de la organización, son capaces de conducirla a la excelencia” (p. 8).

Lo anterior, indica que el gerente de recursos humanos es el responsable de planear, dirigir, controlar y evaluar al talento humano. Considerando los nuevos desafíos, económicos, tecnológicos, responsabilidad social, competencias, fuerza de trabajo, para obtener el máximo rendimiento en la prosecución de objetivos de la organización. La gestión del talento humano dentro de la organización se basa en la información disponible respecto con los puestos de trabajo, por lo tanto, éstos constituyen la esencia misma de la productividad. En tal sentido, el estudio del análisis de los puestos es fundamental, pues se caracteriza por constituir el sostén fundamental permitiendo desencadenar con garantías, los restantes procesos propios o típicos de talentos humanos.

Como consecuencia, lo que persiguen las organizaciones con la práctica de la gestión del talento humano es ofrecer solución al inconveniente de retención de profesionales talentosos dentro de la

organización para alcanzar los mejores rendimientos y ganancias, siendo una de las ventajas competitivas más importante capaz de asumir riesgos y enfrentarse a nuevas situaciones, así como aprovechar los beneficios de esta gestión.

Al respecto, continúa señalando el antes mencionado autor, que las personas “son la parte fundamental de las organizaciones y por ende las organizaciones son personas. Sin embargo, la versatilidad humana es muy amplia y cada persona representa un fenómeno multidimensional, el cual se encuentra sujeto a infinidad de variables” (p. 201), en consecuencia, la gestión del talento humano es consubstancial al elemento de integración principal de la sociedad actual: la organización; asimismo refiere que “la administración del talento humano es un área de estudio relativamente nueva y puede aplicarse a organizaciones de cualquier clase o tamaño” (p. 106).

De acuerdo con lo expuesto, la administración del talento humano es un área en la que confluyen varias

disciplinas, pues incluye conceptos, además, aporta valor a la organización, al momento de obtener capacidades y competencias esenciales distintivas, por consiguiente, en el mundo de los servicios de información, la idea de calidad global no debe vincularse sólo con la tenencia de recursos tecnológicos, sino también con recursos cognoscitivos. En esta área del talento humano se habla de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas, entrevistas, de tecnología del aprendizaje individual, del cambio organizacional, de nutrición, alimentación, medicina, enfermería, servicio social, plan de carreras, diseños de cargo y organización, entre otros aspectos, además de un sin número de temas extremadamente diversificados.

Lo anterior, surge dado a que los asuntos tratados por la administración de talento humano se refieren tanto a los aspectos internos de la organización, como a los aspectos externos o ambientales. Desde esta perspectiva, Koontz y O'Donnell (Ob. Cit.) refiere lo siguiente: “pocos

ejecutivos discutirían el hecho de que las personas son vitales para la operación efectiva de una compañía. Con frecuencia, los gerentes dicen que las personas son su activo más importante” (p. 231), sin embargo, nunca se muestran los activos humanos en el balance general como una categoría definida, aunque se invierten grandes cantidades de dinero en el reclutamiento, selección y capacitación de personas. De esta manera, conviene mencionar con el concepto de organización inteligente, como lo expresa Senge (citado por Larrota, Ob. Cit.):

“Una organización inteligente es aquella en la que las personas expanden su capacidad de crear los resultados que realmente desean, en la que las nuevas formas y patrones de pensamiento son experimentadas, en la que las personas aprenden continuamente a aprender conjuntamente”, es de hacer notar que tal y como se mencionó el recurso más importante de las empresas en la actualidad son su recurso humano, de allí el trabajo en equipo y el establecimiento de objetivos que sean

de interés para los actores se hace fundamental a la hora de alcanzar las metas propuestas.” (p.122)

En este orden de ideas indica el antes mencionado autor, existen cinco (5) procesos dirigidos a que las empresas sepan cómo guiar a sus integrantes para que apliquen el aprendizaje dentro de la organización, los cuales son:

1. Pensamiento Sistémico: Surge por la necesidad de agrupar “un marco conceptual y un cuerpo de conocimientos” (Larrotta, Ob. Cit.), a través de la implementación de un paradigma ordenado y completo.

2. Dominio Personal: Consiste en la profundización por parte del individuo de la percepción de sí mismo y del entorno que lo rodea. “Una serie de prácticas y principios que se deben aplicar para ser útiles” (Senge, 2010. p.188).

3. Modelos Mentales: Larrotta (Ob. Cit.), la define como “exteriorizar los conocimientos de los individuos de la organización para que sean sometidos a una evaluación por parte de todos los miembros de la misma”, es fundamental la capacidad

de comunicarse efectivamente por parte del individuo.

4. Construcción de una Visión Compartida: Considerando que la materia prima de una organización no son sus activos sino su recurso humano, se hace necesario el compartir un objetivo en común, que sea el de trabajar en pro de los intereses de la empresa, compartiendo los ideales de misión y visión fundada. “Los líderes aprenden que es contraproducente tratar de imponer una visión, por sincera que sea” (Senge, Ob. Cit. p.19).

5. Aprendizaje en Equipo: Se encuentra íntimamente relacionado con la definición anterior, ya que, todos los integrantes de la organización deben hablar un mismo lenguaje, dejando de un lado las posturas personales y trabajar en la construcción de objetivos comunes. “El aprendizaje en equipo es vital porque la unidad fundamental de aprendizaje en las organizaciones modernas no es el individuo sino el equipo” (Senge, Ob. Cit. p.20).

De lo anteriormente plasmado, se observa como las organizaciones

no se bastan a sí mismas para existir, necesitan de su capital humano, al tiempo que se hace necesario la existencia de un trabajo engrandado por parte de la empresa, los trabajadores y el dominio del conocimiento con respecto a la tarea desempeñada, pues estos tres (3) actores se encuentran íntimamente relacionados, una organización sin capital humano no puede existir, pero un capital humano sin conocimiento o dominio de la actividad redimida no hace una organización, de allí la importancia de la existencia de un equilibrio entre estos tres (3) elementos.

POSTURA CONCLUSIVA

En síntesis, la gerencia de Siglo XXI representa grandes retos para quienes asumen la posición de líderes dentro de una organización, ya que debe existir una balanza entre los objetivos de la organización y el recurso humano, por cuanto al hablar de este último (por el hecho de tratarse de personas), debe destacarse su mutabilidad y el sinfín de aspectos

implícitos supeditados a: alimentación, familia, necesidades personales, ambiente laboral entre otros, donde el gerente está obligado a entender, abandonando los viejos paradigmas para adaptarse a la dinámica social desempeñada.

Esta circunstancia deviene por el hecho de tener a su cargo dos aspectos importantes, el primero reportar los resultados económicos esperados en cuanto a la producción y el segundo procurar la existencia de un clima organizacional óptimo para el desarrollo a cabalidad del talento humano, ya que los resultados económicos no se dan sin la buena gestión o desempeño del talento humano, pero este necesariamente necesita un incentivo económico para poder cumplir determinada función.

Como consecuencia, el formar parte de una organización inteligente construida por individuos que practican las disciplinas del aprendizaje, da la opción de una visión más amplia para edificar una organización con capacidad de aprendizaje y creatividad fundada en el desarrollo de los cinco (5) procesos

o disciplinas: pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida y aprendizaje en equipo.

Por lo tanto, la gestión del talento humano y su influencia en las organizaciones inteligentes, es una consecuencia de los cambios de paradigmas así como el reconocimiento por parte de ellas del replanteamiento de los términos de su cultura organizacional (si aspira mantenerse en el tiempo), por cuanto el cambio es lo constante en la dinámica social actual, justamente en la adaptación e innovación es que se encuentra el éxito de una organización en el tiempo, siendo en ultimas el objetivo a perseguir de todo gerente, es decir, la organización liderizada se sostiene en el tiempo generando una rentabilidad económica, dejando una huella positiva en el recurso humano transitado.

Finalmente, las organizaciones requieren de talento humano integrado por equipos apropiados del compromiso y retos para impulsarlas a la nueva reconfiguración del siglo XXI, de tal manera que el valor reincida en

la gente por su conocimiento, desarrollando su labor con óptimos resultados para cumplir con los retos, demandas y exigencias de la nueva economía inteligente.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2009). **Administración de Recursos Humanos**. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H. y O'Donnell, C. (2002). **Curso de Administración Moderna: Un Análisis de las Funciones de la Administración**. Bogotá: McGraw-Hill.
- Larrotta, S. (2011). **Evolución del Conocimiento en las Organizaciones Inteligentes**. Colombia: Universidad la Salle.
- Mali, P. (2011). **Management Handbook**. New York: Harper Row.
- Ponce, A. (2012). **Administración de Personal. Relaciones Humanas. I Parte**. México: Limusa.
- Senge, P. (1999). **La Quinta Disciplina: Cómo Impulsar el Aprendizaje en la Organización Inteligente**. Barcelona: Granica
- Senge, P. (2010). **La Quinta Disciplina: el Arte y la Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje**. Segunda Edición. Buenos Aires: Granica

Serna, H. (2008). **Gerencia Estratégica**. Tercera Edición. México: Panorama.

**GESTIÓN HUMANISTA: RETO
ORGANIZACIONAL DEL
SIGLO XXI**

Autor: José L. Moreno
ioseyon@gmail.com

RESUMEN

El escenario de los negocios está conformado por una serie de factores tanto externos como internos que coexisten entre sí, para darle vida, funcionamiento y poner en marcha sus actividades a fin de obtener beneficios. Estos elementos son variables de acuerdo con la naturaleza del negocio. Sin embargo, todas las organizaciones presentan un elemento común, y es el recurso humano como integrante necesario para la consecución de las metas previstas. Este ensayo argumentativo tiene como propósito principal analizar la gestión humana como un reto organizacional del siglo XXI. Se realizó revisión de documentos y fundamentos que sirvieron de sustento al objeto de estudio. El factor humano constituye la columna vertebral del sistema organizacional, son estas personas quienes tienen las riendas de las actividades conllevando al cumplimiento de las metas propuestas, razón por la cual es necesario se dé una especial atención a la gestión de este recurso. Por ello, toda acción gerencial encaminada a la gestión humana debe acoplar las características distintivas de la organización con las competencias de su gente. Así, se podrá consolidar una novísima concepción del valor de la gente como núcleo esencial del sistema, de su funcionamiento, de su productividad, de su competitividad e impacto ante las nuevas transformaciones producto de los cambios vertiginosos suscitados en el orbe.

PALABRAS CLAVE

**Gerencia, gestión
humana y reto
organizacional**

HUMANIST MANAGEMENT: 21ST CENTURY ORGANIZATIONAL CHALLENGE

Author: José L. Moreno
joseyon@gmail.com

ABSTRACT

The business scenario is made up of a series of factors, both external and internal, that coexist with each other, to give it life, function and start its activities in order to obtain benefits. These elements are variable according to the nature of the business. However, all organizations have a common element, and it is the human resource as a necessary component to achieve the planned goals. This argumentative essay has as its main purpose to analyze human management as an organizational challenge of the 21st century. A review of documents and foundations that served as support to the object of study was carried out. The human factor constitutes the backbone of the organizational system, it is these people who have the reins of the activities leading to the fulfillment of the proposed goals, which is why it is necessary to give special attention to the management of this resource. Therefore, any managerial action aimed at human management must match the distinctive characteristics of the organization with the skills of its people. Thus, it will be possible to consolidate a new conception of the value of people as the essential nucleus of the system, of its operation, its productivity, its competitiveness and its impact in the face of new transformations resulting from the vertiginous changes that have arisen in the world.

KEYWORDS: Management, human management and organizational challenge.

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI es una era de cambios que demanda a las organizaciones la aplicación de nuevas estrategias a su forma de desenvolverse en el medio empresarial, para seguir compitiendo en el mercado con efectividad y eficiencia. Las empresas que ambicionen mantenerse o alinearse a la realidad de los negocios actuales deben fomentar equipos dinámicos, actualizados, abiertos a los cambios organizativos y tecnológicos, conscientes de la necesidad de considerar a los miembros de la compañía como un recurso de primer orden, orientados al logro de metas enfocadas en la integralidad empresarial.

Desde esta perspectiva las organizaciones en los nuevos escenarios, deben tener en cuenta tres aspectos: la globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento, siendo éste último el aspecto de mayor relevancia, en donde la formación del capital humano es lo que le permite a

la empresa un mejor desempeño en las funciones para el mayor logro de los objetivos. Del Río (2017), explica que:

“las organizaciones deben hacerle frente a un entorno complejo, altamente competitivo, donde la globalización de la economía y el auge de mercados comunes generan una constante línea por conquistar clientes o usuarios, creándose un ambiente de competencia dinámico y exigente” (p. 47)

En este sentido, se puede decir que en algunos casos, las organizaciones se encuentran enfocadas en pensamientos en el que solo se manejan lenguajes de finanzas y economía, haciendo difícil mantenerse en niveles competitivos, esto debido, a líderes concentrados en la producción de bienes y servicios, dejando a un segundo plano la organización, el recurso humano, los cuales son uno de los pilares básico de la institución, es decir el motor fundamental conformado por seres humanos, indispensables para que las

empresas puedan sobrevivir y perdurar en el tiempo. Tal como lo indican Colina y Albites (2020):

“Las organizaciones deben desaprender de los antiguos postulados gerenciales anclados en la corriente reduccionista, simplificador y mutilador de la multidimensionalidad de la condición humana, enmarcada en un paradigma que acude a lo científico para hacer ver que es la única forma de llegar a la verdad. Por lo tanto, el reto de las organizaciones, en sus diversas dimensiones, es aprender a desaprender, lo que conlleva a aprender a aprender dentro de una sociedad líquida que amerita el abordaje desde la multidimensionalidad del ser en el ser” (p. 171).

En este sentido, se puede decir que las concepciones usadas sobre el recurso humano no se ajusta al siglo XXI, porque el hombre deja de ser un sustituible engranaje de la maquinaria de producción, para representar al capital más valioso de toda organización, este posee habilidades, características que le dan vida, movimiento, acción a toda entidad.

Esto conlleva empresas realicen una revisión, al análisis de lo interno de toda su estructura, en donde su visión moderna de innovar como de adaptarse a los cambios con rapidez, de la misma manera, amerita de la aplicación de la estrategia de la gestión del recurso humano, para adaptar al hombre a las nuevas tecnologías, a los desarrollos científicos según las características de la estructura.

De esta manera, cuando la organización se enfrenta a pérdidas de recursos financiero o material, tiene como vías posibles de solución, la posibilidad de un préstamo o utilización de seguro que cubra y facilite la continuación de la misma; sin embargo, cuando se encuentra en presencia de fuga de recurso humano, las vías de solución no son posibles de adoptar, por el simple hecho de el tiempo requerido en el proceso de reclutar personal capacitado para el cargo. Es por ello, que la administración del recurso humano no es una tarea sencilla. Cada persona es única con actitudes y aptitudes

diferentes, en donde su comportamiento es diverso.

Bajo esta perspectiva, uno de los elementos claves dentro de las organizaciones es el recurso humano, considerado como el arma competitiva de la empresa que genera sostenibilidad y le otorga posicionamiento de mercado. Por esta razón, es de vital importancia valorar y prestar la debida atención en todo momento incentivándolos para el desarrollo laboral, cada vez con mejores resultados para insertarse de forma exitosa a todas las demandas y exigencias que los retos de la nueva economía propone.

El presente ensayo constituye una contribución al fortalecimiento del conocimiento, promoción y aplicabilidad de la gestión humana como factor clave en las organizaciones, entendiendo, hoy es imperativo ver la relevancia de los colaboradores a los retos que se presentan en las organizaciones del siglo XXI. Asimismo, la relevancia del talento humano como parte eficaz y eficiente de todo el proceso

organizacional en pro de la calidad de la empresa.

Los sistemas deben transformarse desde lo interno a lo externo, donde sea imprescindible atender no sólo su formación para el trabajo de su gente, sino también su personalidad, capacidad de conducción organizacional, espíritu democrático y comprender de manera vivencial toda las influencias personales que ejerce cada uno de sus integrantes. El objetivo principal de este ensayo es analizar la gestión humana: retos organizacionales del siglo XXI. La línea de investigación es Gerencia en la Sociedad de la Información.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

El principal desafío que enfrenta la sociedad en esta nueva era, es el mejoramiento continuo de las organizaciones que la integran. La administración del recurso humano constituye un factor clave en los procesos de gestión, en virtud a los cambios y reformas, ha generado un verdadero reto a la permanencia así como al éxito de la gestión en las

empresas, estas deben ver al recurso humano como la línea principal de producción, ya que al tener un personal comprometido, tendrán trabajadores vivos, activos capaces de dar mayor productividad, innovación y eficacia. Al respecto, Dolan (2002), señala:

“El talento se crea potenciando en la empresa el aprendizaje, fomentando la interacción entre los empleados para que se comparta el conocimiento, incentivando las actividades emprendedoras, generando el compromiso en la organización y, naturalmente, mediante un buen diseño de la formación. Además, para que ese talento esté vivo y activo debe crearse una cultura de competitividad e innovación” (s/p).

En este sentido, se puede decir que el recurso humano es sin duda la pieza fundamental en la obtención de resultados de cualquier empresa, pues este es considerado la chispa de creación dentro de cualquier área; en la mayoría de las mismas, muchos trabajadores por lo general están

insatisfechos con el empleo actual o con el ambiente laboral, pero no se atreven a dar su opinión al respecto por temor de ser suspendidos o peor aún a ser retirados de su cargo.

Por tal motivo, la importancia de la gestión del recurso humano, es solucionar las dudas e inconvenientes que tengan el talento que forma parte de la organización, además será de gran ayuda al gerente o al encargado empresarial, quienes son las personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad en el desempeño del trabajo. Ramírez y Cols. (2018), explica:

“Una adecuada gestión tiene relación directa con el personal, quienes con su desempeño, adaptación, metodologías, procesos de trabajo, percepciones y sentimientos se unen en el cumplimiento de objetivos que generan valor, convirtiéndose en el motor principal de la compañía” (p. 4).

Por lo que, si la organización desea destacar algunas competencias o modificar otras, debe contar con la

voluntad total del trabajador para lograrlo, con una planificación propia y adaptada a las necesidades de cada uno. Además, las grandes transformaciones que está experimentando el ser humano y el contexto social conducen a la necesidad de ir repensando la forma como suceden los principales procesos que caracterizan a las personas, de tal manera se logre una amplia comprensión de los mismos.

El recurso humano es el mayor desafío del profesional porque se desempeñan en el logro de incorporarse a la alta gerencia; moviéndose hacia una mayor concentración de estrategias con una disminución del tiempo y centrados en la meta en conjunto. De allí, que no solamente los activos financieros, la maquinaria, entre otros; son recursos necesarios para estas organizaciones de hoy día, sino también los empleados (el talento humano) quienes juegan un papel sumamente considerable. Para Arandia y Portales (2017), expresa que:

“La gestión humanista entiende a la organización como un medio a través del cual el ser humano es dignificado y es desarrollado en todos los aspectos que lo hacen ser humano. Esta propuesta aleja a la teoría administrativa de su visión meramente funcional y la posiciona en un paradigma orientado a la comprensión de los elementos que fortalecen y dignifican al ser humano al interior y exterior de la organización como parte de un proceso social” (p. 140).

Desde esta perspectiva, las empresas buscan transformar la forma en que desarrollan sus estructuras, operaciones y actividades lo que ha llevado a romper perfiles y el de sus integrantes; convirtiéndolos en personas más integrales, abiertas al cambio, lo cual les permite adaptarse a los distintos procesos de producción con las constantes dinámicas económicas en el mundo actual. Los nuevos esquemas gerenciales exigen gerentes, trabajadores capaces de motivar y generar estrategias de trabajo dentro del entorno organizacional con el conocimiento no

solo de desarrollar sino alcanzar las metas propuestas.

En la actualidad, es inimaginable que no se valore la importancia del recurso humano, sus capacidades, actitudes, aptitudes, su necesidad de formar parte de un sistema de capacitación adecuado y efectivo, donde crezcan de forma personal, económica y profesionalmente en conjunto con la organización. La empresa debe aceptar las exigencias del entorno, enfocarse en el accionar, por supuesto no olvidando que el colaborador es una persona que con sus conocimientos beneficia la organización.

Desde allí, que los métodos tradicionales, donde los trabajadores debían acudir a cursos, talleres y charlas de forma presencial o virtual, en un horario previamente establecido, siguiendo pautas y directrices impuestas por la organización no es suficiente, hoy se requiere ir más allá, se debe unir, el teletrabajo, el hogar, el compromiso y la tecnología. Montmorillon (2013), dice: “La gestión del recurso humano no es solamente una función de

soporte o una coartada de comunicación, sino que constituye una función clave en la perspectiva positiva esbozada por los autores” (p. 32)

En este sentido, para alcanzar la organización un posicionamiento en el mercado competitivo, se requiere de capacitación permanente, de manera que el gerente se adapte a las teorías actuales y al contexto en donde se desenvuelva, en donde las empresas ambicionen mantenerse o alinearse a la realidad de los negocios actuales, por lo que deben fomentar equipos dinámicos, actualizados, abiertos a los cambios en lo operativo, lo tecnológico e innovación, conscientes de la necesidad de considerar a cada miembro como un recurso de primer orden, orientados al logro de la efectividad en búsqueda de la homeóstasis del sistema, bajo una perspectiva integral, capaz de manifestarse mediante una alta productividad. Según Ávila (2021), el recurso humano ante la crisis:

“Es el mediador entre las necesidades de todos los niveles organizacionales,

teniendo también la ardua tarea de considerar y evaluar la variedad de herramientas y procesos que puedan ayudar a promover la conectividad y el compromiso, incluso en estas épocas de pandemia. En realidad, es parte esencial de lo que llamamos adaptación y, en un futuro, recuperación” (p 1).

Al respecto, las organizaciones requieren de herramientas que le permitan participar con eficiencia en el espacio global, haciendo indispensable contar con personal dispuesto, capacitado, además, bien motivado para lograr las metas planteadas, basándose en el uso adecuado de otros recursos, como el adiestramiento y la capacitación gerencial, satisfaciendo sus necesidades de empleo, beneficios organizacionales que forman parte de la motivación, que inciden en el mejoramiento de las condiciones laborales y contractuales.

En términos generales, existen varios caminos para mejorar las situaciones que se presentan en el día a día de las organizaciones: la

productividad, la calidad y la satisfacción humana. En ese sentido, se ha comenzado a utilizar prácticas que reflejen una gestión humanista sobre los equipos de trabajo como piedra angular de procesos clave en las transformaciones exigidas por el entorno. Por tal motivo, corresponde brindar a los empleados condiciones armónicas y positivas, así como los beneficios organizacionales que forman parte de la motivación para la satisfacción laboral, lo que conlleva a mejorar en momentos de crisis en donde es imprescindible el compromiso.

POSTURA CONCLUSIVA

Las organizaciones son sistemas integrales, fundamentales para el desarrollo socio-productivo de cualquier nación. Por lo tanto, la funcionabilidad e interacción con el entorno se sustenta en su operatividad, la cual recae sobre los recursos humanos como piedra angular enfocada en dinamizar el engranaje empresarial que permite el cumplimiento de cada uno de sus ciclos. Por la relevancia del recurso

humano, su gestión requiere ser concebida bajo una mirada holística que valore su presencia y actuar dentro de su espacio de acción con los clientes, los procesos y las diversas exigencias en el mundo.

Más allá, de la manera de denominarlo (recursos humanos, capital humano, gente, personal), lo transcendental, es la concepción onto-epistémica gerencial que existe sobre el núcleo humano que conforma la organización. Quien(es) ejerce(n) la gerencia son responsables directos de su gestión, desde una perspectiva diferente, disruptiva, capaz de responder a sus expectativas y necesidades desde el momento que ingresan al sistema.

De acuerdo con esto, es clave amalgamar las capacidades propias de la organización con las del recurso humano; en una verdadera gestión humana. Sobre el futuro organizacional Montoya y Boyero (2016), señalan que

“...depende no sólo de su capacidad financiera, sino de su habilidad para generar cambios en su

estructura, procesos, servicios y tecnologías entre otros aspectos, siempre contando con el personal idóneo y comprometido que ayude a responder a las nuevas demandas”. (p. 17).

Por ello, el factor humano constituye la columna vertebral de las empresas, ya que son estas personas quienes le dan vida a la organización desde el significado de lo humano. Por lo tanto, el talento humano desde una gestión humanista propia del siglo XXI, se logra engranar ese conjunto de actividades que conllevan al cumplimiento de las metas propuestas. Aunado a esto y tomando en cuenta la sociedad actual se encuentra en una etapa de cambio constante, donde los integrantes de la organización requieren estar preparados a dichos cambios.

Asimismo, toda acción gerencial encaminada a la gestión humana debe acoplar las características distintivas de la organización con las competencias de su talento humano. Así, se podrá consolidar una novísima concepción del valor de la gente como núcleo esencial del sistema, de su

funcionamiento, de su productividad, de su competitividad e impacto ante las nuevas transformaciones producto de los cambios vertiginosos que se suscitan en el orbe.

REFERENCIAS

- Arandia, O. y Portales L. (2015). Fundamentos de la Gestión Humanista: Una Perspectiva Filosófica. **Revista AD-Minister**. N° 26. Universidad EAFIT Medellín, Colombia. Enero-junio 2015. pp. 123-147. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3223/32239789006.pdf>. [Consulta: 2021, mayo 21].
- Ávila, R. (2020). **Recurso Humano ante la Crisis**. Grupo Semana. Disponible en: <https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/recursos-humanos-ante-las-crisis-por-raul-avila/294406/>. [Consulta: 2021, mayo 21].
- Colina, F. y Albites, J. (2020). Aprendizaje e Innovación: Retos en las Organizaciones del Siglo XXI. **Revista desde el Sur**. Vol. XII. No. 1. 2020. Revista de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Científica del Sur. Enero-junio. pp. 167-176. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2415-09592020000100167&script=sci_arttext. [Consulta: 2021, mayo 21].
- Del Rio, J. (2017). Gestión Organizacional en Entornos Complejos por parte de las Mipymes del Sector Servicios de la Ciudad de Sincelejo. **Revista Tendencias**. Vol. XVIII. No.2. 2017. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño. Julio-diciembre. pp. 45-57. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ten/v18n2/v18n2a03.pdf>. [Consulta: 2021, marzo 21].
- Londoño, E. y Gavirea, D. (2021). Gestión por Procesos, un Enfoque Desde el Factor “Recurso humano” en las Organizaciones. **Revista Adversia**. No. 26. 2021. Revista de la Universidad de Antioquia. Enero-junio. pp. 1-21. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/adversia/article/view/346536/20805563>. [Consulta: 2021, abril 7].
- Montmorillón, B. (2013). ¿La Empresa Humanista? A propósito del libro de Bertrand Collomb y Michel Drancourt, Alegato en Defensa de la Empresa. **Revista Sotavento MBA**. No 31. pp. 28-34. Universidad Externado de Colombia. Disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/index>. [Consulta: 2021, abril 7].
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional. **Revista Científica Visión de Futuro**. Vol. 20. Núm. 2,

julio-diciembre. pp. 1-20.
Universidad Nacional de Misiones.
Argentina. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf> [Consulta: 2021, marzo 21].

**VISIÓN PROSPECTIVA
ORIENTADA AL DESARROLLO
DE LAS ORGANIZACIONES
AGRÍCOLAS EN VENEZUELA**

Autora: Miroslav Mujica
miroslavmujica@gmail.com

RESUMEN

La visión prospectiva de las organizaciones agrícolas venezolanas está relacionada con el desarrollo global, el cual abarca una serie de interrelaciones entre los diferentes elementos que contemplan una amplia aplicación en el mundo moderno, las organizaciones deben tener una visión hacia el mañana, a fin de disminuir la incertidumbre mediante la construcción de escenarios y llevar la misma de un futuro posible a uno deseado, los diferentes liderazgos deberían tener la suficiente convicción y arraigo para motivar a los productores que presentan otras culturas e ideologías a objetivos plenamente identificados. El desarrollo de la investigación se fundamentó principalmente en publicaciones de diferentes autores. El Aspecto metodológico se apoyó en la investigación documental mediante un diseño bibliográfico realizando revisión y discusión de autores reconocidos sobre la materia. Entre las conclusiones se destaca la necesidad de las organizaciones agrícolas de presentar una visión prospectiva para estructurar los objetivos a largo plazo a fin de construir el futuro deseado dentro de la complejidad agrícola.

PALABRAS CLAVE

**Prospectiva, visión,
organización
agrícola, futuro
posible**

PROSPECTIVE VISION ORIENTED TO THE DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL ORGANIZATIONS IN VENEZUELA

Author: Miroslav Mujica
miroslavmujica@gmail.com

ABSTRACT

The prospective vision of Venezuelan agricultural organizations is related to global development, which encompasses a series of interrelationships between the different elements that contemplate a wide application in the modern world, organizations have to have a vision of tomorrow, in order to reduce uncertainty through the construction of scenarios and take it from a possible future to a desired one, for which the different leaderships must have sufficient conviction and roots to motivate producers who present different cultures and ideologies to fully identified objectives. The development of the research was based mainly on publications of different authors, the methodological aspect was supported by documentary research through a bibliographic design, reviewing and discussing recognized authors on the matter. Among the conclusions stands out the need for agricultural organizations to present a forward-looking vision to structure long-term objectives in order to build the desired future within the agricultural complexity.

KEYWORDS: Prospective, vision, agricultural organization, possible future

INTRODUCCIÓN

La realidad actual del mundo organizacional público y privado, está enmarcado por nuevos retos que van desde replantear su estructura hasta el manejo de nuevos negocios se ha ajustado a las demandas propias del mercado global. Dicho esto, el futuro no puede seguir considerado como incertidumbre que solo el tiempo develará. Cabe agregar que el estudio se convierte en una labor de interés económica y social al permitir abrir la visión de la prospectiva como parte de las acciones a tomar para un futuro con seguridad y certeza.

El estudio de escenarios prospectivos es fundamental para la consolidación de las organizaciones agrícolas venezolanas e incorporación al ambiente mundial, los prepara para el cambio en la toma de decisiones de manera acertada con visión prospectiva, es decir, anticipando el futuro, detectando variables o aspectos que puedan influir con la finalidad de presentar ventajas competitivas en la producción agrícola. Esto permite considerar que

el futuro no está definido, puede ser variable presentando numerosas opciones las cuales hay que saber conducir para establecer las más adecuadas, alineadas con los intereses de los productores para construir un verdadero modelo de desarrollo.

En este sentido, es relevante el concepto de prospectiva recopilado por Berger (citado por Astigarraga, 2016), “ciencia que estudia el futuro para comprenderlo y poder influir en el” (p.15). Este tipo de agrupación tiene sus ventajas, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (1994), afirma “permiten a sus miembros economías de escala en el acceso a los recursos financieros, proporcionan un medio institucional para integrar a los pequeños agricultores en la economía nacional” (p.14)-

Citado el contexto anterior la investigación estará dirigida a resaltar la importancia de la creación de escenarios y los estudios prospectivos, Astigarraga (2016) “En la actualidad la prospectiva

estratégica cuenta con un amplio abanico de herramientas metodológicas, incluidos programas informáticos, que sistematizan y facilitan la reflexión prospectiva y el desarrollo de estrategias para afrontar el futuro de cualquier sistema, organización o territorio” (p.33). La prospectiva permite definir la pregunta de la investigación ¿es importante la prospectiva para las organizaciones agrícolas?, admitiendo la creación de objetivos con visión futurista.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

El sector agrícola está determinado por una multiplicidad de variables influyentes en su accionar y resultados, muchas son difíciles de controlar por particularidades propias como clima, precios, simplemente la cultura local, las cuales determinan sus interrelaciones y condicionan en el establecimiento de una perspectiva con amplitud de comprensiones para analizar diferentes escenarios, destinado a disminuir la incertidumbre, al aumentar las probabilidades de un futuro mediante la construcción de

escenarios. Durante la creación y ejecución de proyectos agrícolas el análisis de cada factor es imprescindible, para manejar diferentes escenarios con mayor información asegurando el camino y diseñando estrategias que permitan dicho objetivo.

La prospectiva es una herramienta que soporta la competitividad de las empresas, facilita mejorar las decisiones en la alta gerencia siendo instrumento clave para dirigir el rumbo de las organizaciones al futuro deseado. No obstante, en el caso venezolano hay que establecer estrategias definiendo prioridades y objetivos que permitan tal logro, apoyadas mediante análisis de escenarios que amplíen la visión de la gerencia para llevar la dirección de las organizaciones, el futuro del campo venezolano depende de una complejidad, económica, técnica y cultural, mezclando con políticas o principios económicos causando interacciones complejas entre los actores involucrados.

Desde esta perspectiva, las empresas relacionadas de manera

indirecta con el campo prefieren establecer vínculos o alianzas con organizaciones agrícolas en vez de productores de manera individual. Al respecto, Sahan y Mikhall (2012), señalan “A menudo resulta más rentable para los propios inversores trabajar con organizaciones de productores que con pequeños productores individuales” (p. 5).

Estas observaciones deben llevar a construir escenarios regionales plasmados en políticas a largo plazo hacia el sector, creando relaciones entre los equipos multidisciplinares, en ello el liderazgo debe ser motivador de cambios y nuevos paradigmas dentro de cada organización para la construcción de su futuro.

Los estudios prospectivos se inician antes de la segunda guerra mundial, ahí se comenzó a considerarse indispensable para los análisis estratégicos de índole militar que permitieran predecir las diferentes acciones de las partes en los escenarios estudiados, así como los efectos planteados en la contingencia para estudiar las posibles variables y

desenlaces que causara determinadas acciones. Posteriormente, los Estados Unidos profundizaron sus estudios en prospectiva, mediante la llamada futurología en el análisis de geopolítica durante la guerra fría, consecutivamente se empezó a utilizar la metodología y estudios de perspectivas en Europa aplicada a diferentes sectores iniciándose con los militares, geopolíticos y sociales, de ahí se desplazó a diversos campos de la ciencia como la tecnología y educación.

Ante las consideraciones presentadas la prospectiva tiene que formar parte del análisis, planificación y estrategias en organizaciones de avanzada, creando la guía de sus acciones hacia el progreso. Sin duda, en el contexto productivo muchas organizaciones por su sólida estructura pueden afrontar las incidencias que sufren sus asociados ante las contingencias de la actividad creando alternativas y estrategias que permitan disminuir dichos sucesos mediante el estudio de escenarios. En el artículo realizado por Torrico y col.

(2018); citan una frase de los investigadores Belestri y Ferro, (2015) los cuales expresan, “las decisiones estratégicas son aquellas significativas y de relevancia que repercuten en todo el sistema y alteran el vínculo con el entorno” (p. 1).

Los estudios prospectivos son realizados por gobiernos y corporaciones, pero no se descarta que las organizaciones agrícolas en conjunto los realicen. Hoy, es una necesidad para el país en su reincorporación a la senda progreso. Durante el foro mundial de expertos llamado “Como Alimentar al Mundo en el 2050” (2018), plantearon escenarios con especialistas de diversas áreas permitiendo realizar análisis orientando la organización al contexto global. En dicha publicación (FAO, 2018), menciona:

“Dado que el futuro es por definición incierto, los ejercicios de prospectiva normalmente comprenden el análisis de una serie de escenarios alternativos que representan distintos

futuros dentro de un rango de incertidumbre. Estos escenarios se generan de diferentes formas, incluyendo, por ejemplo, dando importancia a las tendencias históricas” (p. 25).

El comprender como influyen las variables sobre los escenarios hacia donde se dirige, es entender el futuro, los hechos nos llevan al mañana, la prospectiva no solamente permite establecer los futuros posibles, también deducir cómo promover favorablemente los objetivos trazados dentro de la planeación, orientado al desarrollo de país, por estas razones las organizaciones agrícolas mediante la conformación de estrategias pueden proponer y lograr establecer políticas que propicien nuestra sustentación.

Uno de los líderes y teórico reconocidos de la prospectiva proporcionando su utilidad y versatilidad fue el francés Michel Godet, quien relacionó la estrategia de la empresa con la prospectiva

incluyendo los estudios formales y cuantitativos. Otro teórico es Jovenel, su propuesta plantea la existencia de dos (2) maneras de ver el futuro, la primera de manera cabalística o profética y la segunda con una realidad múltiple.

Retomando los lineamientos de Godet, el plantea dentro de la prospectiva estratégica las preguntas: ¿Qué vamos hacer?, ¿Cómo lo vamos hacer? Con ellas busca establecer cómo queremos el futuro, una serie de interrogantes que nos permitan establecer estrategias, al abarcar numerosos puntos neurálgicos dentro de cada variable para delinear una ruta segura a fin de lograr el futuro deseado. La prospectiva sigue su proceso de desarrollo como disciplina, tiene características particulares como trabajar bajo una perspectiva holística, sistémica y compleja, uniendo visiones de diferentes disciplinas por la complejidad de los escenarios, requiere visión amplia para crear el futuro deseado al sumir que toda la variable está relacionada entre sí.

De acuerdo con lo dicho, la prospectiva hace notar su importancia

en múltiples estudios sociales, económicos, políticos y tecnológicos de ahí su aplicación en las organizaciones agrícolas, permitiendo realizar modelos prospectivos en el aspecto organizacional y diseñar el futuro ante los acontecimientos globales. Esto contribuye en el establecimiento de enfoques dentro del liderazgo y relaciones con los agentes externos que forman parte de su entorno afrontando la competencia y establecimiento de transformaciones, con miras a un comercio mundial, siendo el objetivo base la producción de alimentos para satisfacer necesidades humanas, entrelazada con su permanencia en el tiempo mediante la máxima eficiencia en producción y generación de ingresos para sus asociados. Todo ello, en procura del equilibrio mediante la integración a otros sectores productivos con la finalidad de ampliar su espacio dentro con la visión agroindustrial.

En los diferentes enfoques de futuros posibles, las organizaciones agrícolas deben orientarse a la preparación de sus miembros, en sus

diferentes niveles para fortalecer internamente su estructura organizativa e individuos para un mañana, que ya no será tan incierto. De acuerdo con Ferranda (2015), “la asociatividad es un sistema de organización que posibilita mejor la competitividad de los pequeños productores agrícolas” (p.184). En dichas actividades hay que establecer la planeación estratégica del cómo llegar al futuro deseado, creando los cambios en políticas, objetivos y metas. Sobre ello, López (2015), afirma

“es una herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al quehacer actual y al camino que debe recorrer en el futuro la organización o institución, para adecuarse a los cambios y a las demandas que le impone el entorno” (p. 278).

En el caso venezolano no es tiempo de diagnósticos, la problemática ya es conocida, es tiempo de actuar con base a la definición de objetivos, metas y

proyecciones de un mañana mejor, la prioridad recuperar el sector y permitir afrontar las realidades al integrar organizaciones y mantener su importancia, aportado la visión en conjunto mediante múltiples ideas para rescatar el agro. Ellas en su conjunto están obligadas a ser partícipes de los cambios que exige la modernidad. La mirada prospectiva debe orientarse a establecer la seguridad alimentaria del país mediante una producción eficiente y sustentable, al establecer rutas hacia las tecnologías necesarias y saberes locales para lograr el desarrollo de la nación venezolana, al observar el presente nos imaginaremos el mañana y el mañana se construye hoy, dicho esto se tiene que enfocar las acciones del desarrollo de un verdadero modelo sustentable y progresista.

En otras palabras, podría decirse que la visión prospectiva permite establecer condicionantes para comprender el futuro y marcar las pautas hacia uno deseado, enfoque apoyado en la existencia de herramientas al permitir identificar

factores para instituir el juego de los escenarios, por razón de una dinámica la cual interrelaciona las múltiples variables. No existen escenarios sencillos, tampoco respuestas únicas por la complejidad presente en la actividad, pero al momento de realizar planteamiento las organizaciones deben considerar la sabiduría de sus regiones donde el liderazgo debe permitir la multiplicidad de opiniones conjugado con los estudios, ahí la importancia de incluir análisis al facilitar nuevas visiones y tomar las mejores decisiones.

Latinoamérica está influenciada por enfoques prospectivos de las escuelas norteamericanas y europeas, principalmente la francesa mediante intercambios realizados con organismos como la FAO mediante las ayudas en materia agrícola y tecnologías de cultivos e innovaciones en asociatividad, en el aspecto técnico de equipamiento se cuenta con influencia norteamericana gracias al desarrollo en maquinarias equipos digitales que permiten controlar numerosos parámetros productivos así como su funcionabilidad dentro del

espacio digital. Al margen de las diferencias que puedan presentar dichas corrientes tienen en común que se basan en opiniones de expertos, como referentes científicos o académicos, por consiguiente, se considera significativo mencionar como prospectiva latinoamericana el modelo llamado “Bariloche”, elaborado en Argentina en los años 70.

Por otro lado, los análisis prospectivos en Venezuela se inician desde el año 1958, mediante la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República (CORDIPLAN) como rector de planificación aplicando relaciones institucionales, metodológicas entre planificación y prospectiva. Asimismo, surgen otras instituciones orientadas a tal fin. Torrico (2018), expresa “a otros exponentes de estas corrientes los encontramos en el centro de estudios del Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela (Alfredo Calcagno, Oscar Varsavsky, Lourdes Yero) y el Proyecto FORMEPLAN (Carlos Matus” (p. 187), como referencia a los estudios que aplican el

método Delphi en los análisis prospectivos para el desarrollo nacional.

Paralelamente a lo que se quiere establecer hoy, el horizonte de la producción agrícola con el enfoque prospectivo está direccionado, a atender los requerimientos demográficos, implantar actividades que disminuyan el impacto sobre el medio ambiente, lograr mejores rendimientos para disminuir precios a fin de lograr el crecimiento del sector agrícola y pueda satisfacer las necesidades de alimentación, dichas acciones no solo mejoran las relaciones de producción y comercio para los agricultores. De manera general, se beneficia el país, se genera tranquilidad social, empleo en diferentes sectores como agroindustria, transporte e insumos, lo cual tiene como colateral el aseguramiento y la permanencia de la población en el medio rural evitando el colapso de centros urbanos.

Asimismo, es relevante considerar la debilidad en cuanto a la baja consulta realizada en la base del sistema productivo, es decir, el

análisis y concertación con los productores de manera directa. Ellos pueden tener diferentes visiones sobre los aspectos relevantes de su actividad, por ende, prospectiva debe ser una concertación de posiciones e ideas en la cual confluyan intereses y alianzas sin generar discordias o contradicciones entre sus participantes. Una manera de ir mejorando la competitividad, es lograr la mayor incorporación productores a la estructura, con representación amplia de pequeños agricultores y campesinos considerando el mayor potencial de integración por su alto número y heterogeneidad, ya buscan mejorar sus gestiones como acción conjunta considerando que de manera individual es difícil y de un largo transitar.

Es necesario que exista el pensamiento y educación orientado a la prospectiva de forma arraigada, brindando motivaciones para insertarse en la competitividad del mundo global, mediante amplios escenarios permitiendo observar su entorno en concordancia a los eventos que puedan suceder. Hoy, se pone

énfasis en lograr mayores eficiencias productivas, a veces olvidando el impacto en el medio ambiente o su degradación, ello al final repercutirá en menores producciones transformándose en un ciclo de destrucción ambiental, al cual no se quiere llegar para preservar el planeta a las generaciones del mañana.

Asimismo, se presentan organizaciones impulsadas por nuevas necesidades de tecnologías, dinámica del mercadeo o simplemente técnicas productivas, ahí los liderazgos emergentes provienen de nuevas generaciones con mayor niveles académicos, formadas en ambientes urbanos promoviendo las alianzas con nuevos paradigmas, visiones y objetivos, ven el mundo de manera global preocupándose por su futuro y la sociedad conocida, con capacidad de coordinar recursos y atributos que les permitirá establecer lineamientos y objetivos futuristas. Al respecto, Minguet (2016), acota “la dinámica de la globalización requiere de adaptabilidad en el plan estrategia lo que resulta muy difícil en organizaciones con estructuras muy

rígidas. Esta situación ha provocado que las organizaciones reinventen sus liderazgos” (p. 63).

Las organizaciones agrícolas modernas deben mirar como comercializar sus productos a un mercado seguro, de cierta manera están obligadas a manejar escenarios de futuros posibles para crear alianzas con agroindustrias o empresas proveedoras, consideración que las obliga estudiar las tendencias, competidores o como establecer mejores rutas de comercialización incorporando valor agregado mediante acondicionamiento, empackado o simplemente el refrigerado del producto, argumentos que determinan a donde llegar y que hacer, para luego establecen los objetivos y estrategias futuras.

Por otro lado, la directiva de las organizaciones debe establecer sus expertos, organizar e iniciar procesos de análisis con las variables que incidan en sus proyecciones reforzadas con sus experiencias, examinando los factores que consoliden la organización. Luego establecer las bases del entorno

haciendo énfasis en elementos adversos a fin de minimizar su impacto. Igualmente es importante conocer el entorno y su competencia, existiendo necesidad de evaluar constantemente las tendencias de clientes y mercado. De esta forma, puede establecer lineamientos concretos pero flexibles del mañana próximo, para establecer las bases del futuro deseado al conocer posibles escenarios futuros, Mena (2014), afirman “La utilización de la Prospectiva y, en particular del modelo avanzado nos permite no dejar al azar la construcción de nuestro futuro” (p. 102).

Es conocido que en los próximos años el comercio mundial de alimentos se expandirá, los principales países productores de cereales serán los desarrollados y los importadores los sub-desarrollados, tal como lo proyecta el foro sobre alimentación mundial del año 2009, lo cual lleva a pensar como revertir la situación en Venezuela en un país con disposición de suelos aptos, zonas con excelente vocación agrícola productores con experiencia y capacidad de

organización, consideración no solo dentro del concepto de soberanía alimentario, también dentro de la necesidad económica del productor de avanzar hacia la modernidad salir del esquema de baja producción y pasar a uno de eficiencia y rentabilidad, llevando al país a ser autosuficiente como sea demostrado regularmente en algunos cultivos.

Hoy no es un tema de prospectiva o futuro, es temática de un Estado obligado a definir lineamientos para facilitar la producción agrícola derivado por las falta de recursos estatales para importar y su disposición política de producir y facilite la actividad, pero sea el camino que se tome hay que pensar en producir para aminorar el hambre nacional, evitar hambrunas deserciones y pensar en el futuro como nación, de cualquier modo es indispensable depender menos de importaciones agregando que otros países realizan grandes esfuerzo y financiamientos de su agricultores.

POSTURA CONCLUSIVA

Partiendo del desarrollo argumentativo anterior, cabe concluir que la visión prospectiva dentro de la organizaciones es imprescindible a fin de establecer objetivos a largo plazo dentro de un mañana deseable, para el caso venezolano las organizaciones deben basar sus orientaciones para demarcar la ruta con una mirada a la modernización del sector agrícola, de manera inclusiva respetando las culturas locales así como sus liderazgos a fin de establecer la vía para enfrentar los diferentes escenarios y lograr el futuro deseado, por lo tanto debe cubrir las necesidades de sus afiliados dentro del esquema de la globalización que enmarca las desiguales tendencias a nivel mundial las cuales no necesariamente son adecuadas a nuestra situación, de ahí el planteamiento de Godet el cual pregunta que hacer y cómo hacerlo?.

Por otra parte, hay que reconocer la necesidad de una perspectiva gerencial que presente una visión futurista a fin de encaminar

las organizaciones agrícolas de manera estructurada al sendero del modernismo técnico, social y cultural al permitir cubrir las necesidades propias de la organización con sus agremiados en la actividad, por consecuencia la producción de alimentos para satisfacer las necesidades de la población venezolana, por otro lado, en su prospectiva tienen que definir claramente sus objetivos a fin de establecer que harán con producción o cosechas, así mismo considerar la búsqueda rentabilidad a los agricultores que permita sustentar la actividad.

Por último, se resalta la importancia de la prospectiva al construir escenarios determinando el futuro de la organización agrícola, erigimos la visión a donde llegar, agrupando estrategias o alianzas para no dejar nada al azar, al cubrir los diferentes campos de trabajo así como técnicas de producción para lograr mayor eficiencia, ello permitirá establecer alianzas para no dejar nada al azar cubriendo con diferentes enfoques los estudios donde los

agricultores presenten alternativas para beneficiar la sociedad venezolana en un marco de inclusión orientado al desarrollo y progreso nacional.

REFERENCIAS

- Astigarraga, E. (2016). **"Prospectiva Estratégica: Orígenes, Conceptos Clave e Introducción a su Práctica."** ICAP - Revista Centroamericana de Administración Pública (71) 13-29 diciembre. España.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). (1994). **Participación Campesina para una Agricultura Sostenible en Países de América Latina.** Depósito de documentos de la FAO. Disponible: <http://www.fao.org/docrep/003/T3666S/t3666s00.htm#Contents> [Consulta: 2019, febrero 22].
- Ferranda, A. (2015). **Asociatividad para Mejorar de la Competitividad de Pequeños Productores Agrícolas.** Universidad Agraria La Molina. Lima, Perú.
- López, A. (2015). **Planeación Prospectiva Estratégica,** Proyecto PAPIME, Universidad Nacional de México.
- Mera, C. (2014). **Pensamiento Prospectivo: Visión Sistémica de la Construcción del Futuro.** Análisis. Revista Colombiana de Humanidades. Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia. vol. 46, núm. 84. Enero-junio, 2014
- Minguet, E. (2016). **Liderazgo en Organizaciones. Fractales.** Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales. Barquisimeto. Venezuela. Diciembre.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura. (2018). **El Futuro de La Alimentación y Agricultura, Vías Alternativas hacia el 2050.** Versión Resumida. Roma.
- Sahan, E; Mikhall, M. (2012). **Inversión Privada en Agricultura.** Documento de Trabajo OXFAM. Septiembre. España
- Torrico, T; Papagno, S; Mariano, R; (Comps). (2018). **Hacia Una Prospectiva Latinoamericana, Un Abordaje desde los Agrícola y Alimentario.** Revista de Estudios Políticos y Estratégicos. Revista de Estudios Políticos y Estratégicos. Chile. Disponible: <https://revistaepe.ute.m.cl/>.

**COMPLEJIDAD E INTELIGENCIA
ANTE EL CAMBIO
EN LAS ORGANIZACIONES DEL
SIGLO XXI**

Autora: Julietta Peraza
Julivon64.2012@gmail.com

RESUMEN

En el presente ensayo se destaca la complejidad e inteligencia ante el cambio en las organizaciones del siglo XXI. Se presenta el sustento teórico con autores destacados en la temática como apoyo y base a la misma. La metodología empleada se sustentó en el enfoque cualitativo, de tipo documental apoyado en un estudio documental con un diseño bibliográfico a través del análisis de documentos, como también el uso de fuentes

secundarias (impresas y electrónicas). La línea de investigación: potencialidad social desde las organizaciones. La temática sobre el cambio en las organizaciones del siglo XXI, se refiere primeramente a la ruptura de paradigmas dentro de la organización muy significativa para poder identificar el cambio interno y qué conocimiento se está generando. Seguidamente se exponen los avances teóricos en torno a la complejidad e inteligencia inmersas en estas transformaciones dentro de la organización. Donde los sistemas se ven en la necesidad de impulsar procesos de formación con firmeza, perseverancia y tenacidad ante las exigencias permanentes del entorno. La posmodernidad ha originado cambios vertiginosos en todas las estructuras de la sociedad, no escapan de esta palpitante realidad. Entre los argumentos de los autores destacan que las organizaciones están obligadas a adecuarse a los retos de la complejidad, inteligencia, globalización y competitividad. Finalmente como parte de las conclusiones se destaca al conocimiento, saber, como factor trascendental en la organización de hoy, se perfila con características muy diferentes al de otras épocas, pues nos obliga a buscar respuestas y resultados diversos. Esta va en dirección de ser compleja, acelerada y con cambios constantes e inteligentes.

PALABRAS CLAVE

Organización,
cambio, complejidad,
inteligencia

COMPLEXITY AND INTELLIGENCE IN THE FACE OF CHANGE IN 21ST CENTURY ORGANIZATIONS

Author: Julietta Peraza
Julivon64.2012@gmail.com

ABSTRACT

This essay highlights complexity and intelligence in the face of change in 21st century organizations. The theoretical livelihood was presented with outstanding authors in the subject as support and basis for it. The methodology used was based on the qualitative approach, of documentary type supported by a documentary study with a bibliographic design through the analysis of documents, as well as the use of secondary sources (printed and electronic). The line of research: social potentiality from organizations. The theme of change in 21st century organizations first refers to the breakdown of paradigms within the organization very significant in order to identify internal change and what knowledge was being generated. The theoretical advances around the complexity and intelligence immersed in these transformations within the organization. Where systems are seen in the need to promote training processes with firmness, perseverance and tenacity in the face of the permanent demands of the environment. Postmodernity has led to dizzying changes in all structures of society; they do not escape this throbbing reality. Among the authors' arguments are that organizations are obliged to adapt to the challenges of complexity, intelligence, globalization and competitiveness. Finally, as part of the conclusions, knowledge stands out, to know, as a momentous factor in today's organization, it was profiled with characteristics very different from that of other eras, because it forces us to seek diverse answers and results. It is in the direction of being complex, accelerated and with constant and intelligent changes.

KEYWORD: Organization, change, complexity, intelligence

INTRODUCCIÓN

La organización compleja como inteligente busca asegurar constantemente que todos los miembros de esta, esté aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Esto es, la capacidad de comprender la complejidad, de adquirir compromisos, de asumir su responsabilidad, de buscar el continuo auto-crecimiento, de crear concordancias a través de trabajo en equipo. Los gerentes tienen que ser capaces de atraer, motivar, desarrollar y mantener las personas con conocimientos y habilidades valiosas dentro de la institución.

Actualmente, con la globalización, el avance tecnológico, las personas están más abocadas a las redes en medio de una vorágine de la información, lo que ha promovido una sociedad un tanto distorsionada en la veracidad y realidad. Razón por la cual todo gerente con su equipo de trabajo debe promover una beneficiosa toma de conciencia, fomentar en ellos el uso de criterios, de manera profunda, sólida; para

lograr enfrentar con firmeza los problemas de información que puedan colocar en riesgo la funcionalidad de la organización.

En este nuevo siglo, en el curso de la globalización, las personas están más abocadas a las redes en medio de la vorágine de los medios de comunicación, lo que ha promovido una sociedad un tanto distorsionada, materializada. Razón por la cual todo gerente con su equipo de trabajo debe promover en el personal una productiva toma de conciencia, fomentar en ellos el uso de criterios, de manera profunda, sólida; pues al enfrentar los problemas pueden colocar en riesgo la funcionalidad de la organización o empresa. En este caso, la formación, el estudio de la gerencia más el conocimiento epistemológico acerca de la misma puede representar una garantía mínima, ante tal desafío.

Otro reto presente en la gerencia esta época, desde el punto de vista ontológico, lo constituyen las relaciones sociales entre los individuos debido a las interacciones que devienen en acuerdos,

divergencias, discrepancias entre el gerente con su equipo de trabajo porque son más críticos, con posturas técnicas y evalúan procedimientos para mejorar su quehacer organizacional, así como solventar problemas.

Todos los aspectos que acompañan a la complejidad de la organización no es un tema simple de abordar, los diferentes elementos que se presentan no tienen la misma condición y fuerza en todas las organizaciones. Este nuevo estilo de organización aspira obtener un resultado exitoso, con excelencia y potencial de todo el equipo; además implica nuevos aprendizajes y experiencias, es decir, se están rompiendo paradigmas. El gerente en esta complejidad precisa ser efectivo, humano, espiritual, emprendedor, ecológico, magnánimo, justo, prevalecer en su liderazgo, lograr la integración, la capacidad para negociar y armonizar continuamente.

Es importante comprender la ruptura de paradigmas en estos tiempos para interpretar las nuevas ideas que generará. Como lo expresa

Kuhn (2004), define paradigma de la siguiente manera: “En tiempos de transformación como los que vive hoy el mundo, es importante identificar el tipo de conocimiento que se está generando y la ruptura del paradigma”. (p.103).

Esta argumentación dejar ver la importancia de apreciar los cambios actuales que se están suscitando en la sociedad y en el interior de la organización para establecer acciones inmediatas en el momento de presentarse en el contexto e identificarlas.

De forma similar nos encontramos con el investigador Morín (1992), quien opina sobre el significado paradigma y expresa lo siguiente:

La naturaleza de un paradigma puede ser definida como la de promoción/selección de categorías rectoras o conceptos fundamentales de inteligibilidad, y la determinación de operaciones lógicas rectoras. Lo cual significa que el paradigma es inconsciente, irriga al pensamiento consciente, lo

controla y, en ese sentido, es también supraconsciente (p. 220).

Las transformaciones constantes de las sociedades requiere de los investigadores actitudes que les permitan asumir posiciones crítico-analíticas para comprender las complejidades y dinámicas del mundo, abordar los cambios como las distintas realidades desde perspectivas que hagan posible la explicación de los fenómenos y plantear ideas que conduzcan a la articulación de las diversas teorías, más de esta manera poder responder científicamente a las preguntas que emergen, se profundizan y transforman en la interacción con los otros y con el entorno

De forma similar, según el investigador Flores (citado en Ramos, 2015), en su investigación sostiene que “un paradigma engloba un sistema de creencias sobre la realidad, la visión del mundo, el lugar que el individuo ocupa en él y las diversas relaciones que esa postura permitiría con lo que se considera existente” (p.10). Entonces, en base a

lo expresado por estos tres (3) autores concerniente al paradigma, las organizaciones existen bajo estructuras, originados o causados por continuas ruptura de paradigmas dentro de ellas; es significativo poder identificar el cambio interno y qué conocimiento se está generando. Comprender la magnitud que posee la ruptura de un paradigma en estos tiempos; para saber interpretar las nuevas ideas o conceptos y así sacar ventaja de las nuevas circunstancias o escenarios, para la organización.

En este ensayo mi interés es indagar la complejidad e inteligencia apoyándome en los autores más destacados en estas teorías las cuales son profundas y extensas. Deseo argumentar si estas influyen positivamente en la organización del siglo XXI para el éxito de esta. Se busca razonar y producir información, donde al final emergerán elementos, para lograr entender los signos de los nuevos tiempos lo que hace necesario preguntar: ¿Cuáles son los tipos de cambio en la organización que se está generando hoy día 2021, ante la

complejidad e inteligencia del siglo XXI?

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Cambio. Complejidad. Inteligencia.

Actualmente, con el pasar del tiempo, las organizaciones se han ido modernizando, actualizándose con las nuevas tecnologías, el internet, las redes sociales; así mismo, decidieron responder al compromiso asumido con el entorno, en su contexto, la ecología, aunado a esto, se vieron en la necesidad de acudir a otras alternativas gerenciales para atender los nuevos retos de complejidad, globalización y competitividad. Todos estos variados factores exógenos proporcionaron trabajo a los investigadores de las ciencias administrativas o gerenciales, debido a que en el plano operativo, funcional de la praxis, se presentaban demandas de los clientes quienes exigían nuevos productos de calidad, con bajos costos, mayor rapidez y mejor atención

La realidad empresarial hoy puede girar en torno a la pregunta:

¿Cómo prever en una época donde el pasado ha dejado de ser un modelo útil, por cuanto el futuro será totalmente distinto? Los planteamientos actuales acerca de los cuales debe acceder un gerente de estos tiempos, implican intervenir desde disciplinas diferentes, interconectadas entre sí. Deberán integrar la disciplina del aprendizaje, su sinergia para que sean capaces de solucionar complejidades. Quienes sobresalgan en las disciplinas del aprendizaje serán los futuros líderes naturales de las organizaciones del mañana, las tan esperadas organizaciones inteligentes

Después de las consideraciones anteriores, las nuevas tendencias en los estilos gerenciales del siglo XXI, prospectivamente nos conducen a que las organizaciones van en dirección de ser complejas, aceleradas y con cambios constantes e inteligentes. Dentro de incertidumbre y turbulencias. El factor trascendental es el conocimiento, es la clave de la competitividad hoy en día, ya que nos permite adaptarnos mejor a los cambios y de una forma más rápida.

Ahora bien, ¿qué es una organización inteligente? Éste es un concepto que nace a finales del siglo XX de la mano de Peter Senge en una de sus obras: “La quinta disciplina”. Para Senge (2004), “una organización inteligente, es un ámbito donde la gente descubre continuamente como crea su realidad. Y como puede modificarla”. (p. 22). Sumamente importante este argumento del autor. Aplicarlo en el plano gerencial ontológico; para el personal en la organización; así mismo poder plasmarla en el ámbito empresarial, educativo, socio cultural, ecológico entre otros. Es la capacidad de reinventarse día a día.

Los elementos de un sistema están fusionados por invisibles uniones de acciones interrelacionadas complejas y estudiar los efecto que promueven permite aclarar los patrones y ver cómo cambian. No cabe duda para Senge (Ob. Cit.), el mundo de los negocios y otras empresas humanas son sistemas. Se estima para estos tiempos de cambios crear en nuestras organizaciones una nueva perspectiva de liderazgo donde

la realidad acompañada de responsabilidad impulse a construir organizaciones donde la gente transmita continuamente su capacidad para comprender la complejidad.

Nuestros líderes gerentes deberán diseñar proyectos para mediano y largo plazo, basándose en la comprensión de las interdependencias y totalidades. Como lo expone Larocca (2003):

Múltiples indicadores señalan que será un contexto de turbulencia, un ritmo acelerado de cambio y las modificaciones permanentes de los escenarios harán de la actividad gerencial un desafío que requiere de procesos de formación muy rigurosos, continuos y sensibles a las necesidades históricas que demandan los tiempos presentes (p. 7).

Los viejos modelos jerárquicos, dictatoriales, como el clásico burocrático están por desaparecer. El nuevo milenio exige estilos gerenciales que estén a la vanguardia de la época dispuestos a estar en pro de las organizaciones; donde los

cambios, innovaciones y transformaciones permanentes sean un desafío, aunado a la constante evolución, actualización interna de la parte gerencial. En sus equipos de trabajo lograr un personal bien informado; porque así, lo demandan los tiempos presentes.

Con los conceptos de organización inteligente unida a la complejidad, muere la filosofía del racionalismo, mecanicismo, las viejas políticas de orden y mando; nacen filosofías que valoran el potencial, compromiso, de los empleados como es el trabajo en equipo. Sin embargo Senge (Ob. Cit.), con respecto a este punto afirma; “las organizaciones inteligentes no son posibles a menos que en todos los niveles haya personas dispuestas a practicar esa forma de aprendizaje”. (p.182).

En ese orden de ideas, destaca Morín (1990), lo siguiente: “la conciencia de la complejidad nos hace comprender que no podremos escapar jamás a la incertidumbre y que jamás podremos tener un saber total: la totalidad es la no verdad.” (p. 101). Con esta importante afirmación

de parte del autor, se resalta la importancia de la formación del ser humano con la actitud de siempre estar en búsqueda constante del conocimiento, bien que es difícil llegar a la totalidad de ésta. Es posible lograr hacer aproximaciones al objeto de estudio, y tratar de ser constantes en la investigación; así mismo, del porqué de las cosas y fenómenos que vivimos y observamos.

El planteamiento sobre el desarrollo de un pensamiento complejo se visualiza como una necesidad para transformar la realidad humana, establecer una especie de reto a la hora de abordar y razonar nuestro alrededor, mirar con detenimiento y perspectiva el imaginar, pero a la misma vez lo que no se presenta ante nuestros ojos. El criterio del eminente filósofo francés Morín (1990), expone:

Estoy a la búsqueda de una posibilidad de pensar trascendiendo la complicación, trascendiendo las incertidumbres y las contradicciones. Yo no me reconozco para nada cuando se dice que yo

planteo la antinomia entre la simplicidad absoluta y la complejidad perfecta. Porque para mí, en principio, la idea de complejidad incluye la imperfección porque incluye la incertidumbre y el reconocimiento de lo irreductible (p.143).

Tomando en consideración lo advertido por Morín (ob.cit.), se reconoce el pensamiento complejo como el razonar, deducir necesariamente las complicaciones, incertidumbres, contradicciones pues se presentan continuamente en el vivir cotidiano. Analizar, pensar, para la complejidad va más allá de observar lo aparente, es pensar en la totalidad. Quien desee ser investigador, trascender en estos tiempos de turbulencias, donde todo se ha vuelto más complejo, las cosas cambian en días, con una era tecnológica demasiado avanzada cada día, debe buscar abordar el entrenarse en la observación de lo visible y no manifiesto. Otro significativo aporte de Morín (2006), con respecto a la importancia de su estudio se refleja en su testimonio al decir:

La complejidad no es una receta para conocer lo inesperado. Pero nos vuelve prudentes, atentos, no nos deja dormarnos en la mecánica aparente y la trivialidad aparente de los determinismos. Ella nos muestra que no debemos encerrarnos en el contemporaneísmo, es decir, en la creencia de que lo que sucede ahora va a continuar indefinidamente (p.75).

Esto nos lleva a reflexionar sea de manera personal o del mundo acerca de la vida; la realidad es cambiante, incierta; inesperada, imprevisible, señala enfáticamente el deber sacudir la pereza del espíritu, pues es una enseñanza importante y significativa del pensamiento complejo. Es importante enfatizar cómo analizar acerca de estos hechos; muchas veces ha de saberse interpretar más allá de lo escrito en los diversos documentos, libros, entre otros; así mismo, abordar con reflexión las verdaderas ideas implícitas, logrando transmitir lo que se desea aportar, porque todo cambió.

Se puede afirmar que la inteligencia como complejidad dentro

van a convivir juntas dentro de la organización. Esto hace interesante prestar atención al futuro inmediato e ir observando el resultado de ambas, porque cada institución opera con distintas lógicas, diversidad de fuerzas. Los planes, objetivos, sistemas administrativos no aseguran la armonía en el funcionamiento. El cambio es contante lo afirmó en sus tiempos el filósofo Heráclito, (hacia 600 A.C.), el más sabio de los efesios, introduce en la filosofía antigua el problema del cambio alegando está constantemente cambiando, nada permanece igual en dos momentos consecutivos. Hay algo permanente es el cambio.

Este siglo XXI, exige tener saberes diferentes para los distintos y constantes cambios, retos, innovaciones, que se presentan en la organización, es importante aplicar la inteligencia bajo la visión de la complejidad existente asumirlos con orden en nuestro trabajo buscando lograr un equilibrio para todos, esto sería lo idóneo. De esta misma manera, aprovecharlo al máximo en su momento, porque en la actualidad,

nada es eterno, todo pasa rápidamente. El futuro de las próximas instituciones se verán en la necesidad de sustituir a los jubilados o quienes renuncien dentro de esta por personal calificado.

Las personas talentosas son insuficientes y los potenciales gerentes que estarían desenvolviéndose con todas las nuevas estrategias, herramientas, conocimientos de este siglo XXI son una minoría, de poca experiencia quizás. Esto hace de manera urgente se despliegue, ejecuten planes proyectados para instruir, capacitar a los empleados de primera línea al asumir roles más importantes a medida se van desenvolviendo dentro de la organización. Opinión destacada por Senge (Ob.cit.), donde expone:

Este es pues el significado básico de “organización inteligente”, una organización que aprende y continuamente expande su capacidad para crear su futuro. Para dicha organización no basta sobrevivir... Una organización conjuga el “aprendizaje adaptativo” con el “aprendizaje

generativo”, un aprendizaje que aumenta nuestra capacidad creativa (p. 24).

Los gerentes líderes de la organización proyectaran en los trabajadores las potencialidades necesarias para las nuevas competencias con base transdisciplinaria, una reforma de la manera de pensar del ser humano. Responsables de estar comprometidos con la institución, capacitando a empleados prometedores y competentes continuamente. Los hombres de negocio en sus empresas hoy, necesitan tomar excelentes decisiones para lograr aprovechar las oportunidades y hacer frente a las amenazas. En el mismo orden de ideas, el autor estadounidense Robbins (2004), investigador del impacto que tienen individuos, grupos y estructuras con su comportamiento dentro de la organización, expresa:

El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y

estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones (p. 8).

Alcanzar la grandeza organizacional por medio de la inteligencia y complejidad en la era del conocimiento es un nuevo nivel de pensamiento se está ejecutando actualmente con un renacer de adentro hacia afuera. En este orden de ideas, el conocimiento para innovar se convierte en el elemento de supervivencia de las organizaciones. Es por ello, que Drucker (1999) manifiesta que “el desafío económico de la sociedad poscapitalista será la productividad del trabajo del saber y del trabajador del saber”. (p.17).

Se presentan distintas maneras de hacer más efectiva la gerencia de estos períodos, con hábitos altamente efectivos a la gerencia y liderazgo. Nueva visión, estructura, formas de trabajar, los cuales conducen al desempeño superior y al éxito.

Preparación realista para desarrollar personal que puedan

desencadenar el talento y las capacidades de su equipo con las prioridades de su empresa. Se proyectan organizaciones que sean más fluidas, permeables, comunicativas, cohesionadas, ecológicas, inteligentes, espirituales, pero también expuestas al caos, incertidumbre, nuevas perspectivas, porque es parte de los nuevos tiempos.

Autores como Stephen Covey, Ichak Adizes, Edgar Morín, Peter Drucker, Peter Senge, entre otros, son autoridades dentro de sus áreas, se han responsabilizado de visionar el futuro de la gerencia a través de sus investigaciones.

Todos se han conducido dentro de todos los cambios de esta importante posmodernidad aportando conocimiento epistemológico, ontológico, metodológico en sus investigaciones y estudios de gran envergadura. Lograron desarrollarse durante los últimos 30 años en distintas organizaciones, logrando cada uno en sus campos mostrar que todo se presenta porque el hombre busca oportunidades, es creativo,

trabaja en equipo; comprendieron la esencia de gerenciar. Es un constante aprender para accionar a favor tanto del hombre, la organización y sociedad.

Una organización inteligente estimula las ideas, creatividad de su personal, los invita a participar, tener iniciativa. Predomina la verdad, apuesta por el trabajo en equipo, permite puedan asumir riesgos e innovar; estimulan el aprendizaje continuo para el avance; lo estimula a manera individual como de conjunto, apuestan por empleados capaces de auto dirigirse basándose en principios democráticos. Al fin y al cabo, son entidades capaces de absorber y aprender, multiplicando así sus posibilidades en desarrollo y crecimiento. El mundo de los negocios, ya no es suficiente con adaptarse, luchar para sobrevivir, es fundamental la pro actividad, crear e innovar.

POSTURA CONCLUSIVA

El desarrollo interpretativo sobre complejidad e inteligencia ante el

cambio en las organizaciones del siglo XXI, a través de los argumentos presentados por los distintos autores, dan cabida a generar reflexiones y consideraciones en cuanto a si ellas influyen en el progreso de estas. A modo de conclusión, se reveló la interrogante central de la investigación ¿Cuáles son los tipos de cambio en la organización que se está generando hoy día 2021, ante la complejidad e inteligencia del siglo XXI?

En relación con el cambio se están generando continuamente, rupturas de paradigmas en el ámbito organizacional. En efecto, se están produciendo modificaciones permanentes en los escenarios, desafiando las continuas transformaciones; lo que requiere de un constante innovar sin desechar nada sea positivo o negativo, no se puede subestimar. Los tiempos presentes demandan a las organizaciones saber interpretar las nuevas ideas o conceptos y sacar ventajas de las nuevas circunstancias y escenarios, para la organización. Convivir con el riesgo y lo imprevisto,

significaría posiblemente oportunidades para producir diferentes conocimientos, innovaciones, crear nuevos esquemas, hábitos, habilidades, metodologías, estilos gerenciales.

En cuanto a la complejidad, favorecer el desarrollo de un pensamiento complejo le permitirá al ser humano una comprensión profunda de la realidad. Los nuevos conocimientos están surgiendo por la ruptura del raciocinio y muy posiblemente al indagar sobre la parte invisible de los conocimientos y fenómenos existentes ya conocidos, puede se planteen nuevos sucesos o alcances. Es un pensamiento profundo de razonar, puesto que pensar, para la complejidad va más allá de observar lo aparente, es imprescindible buscar abordar el entrenarse en lo invisible y no manifiesto.

Finalmente, en cuanto a la inteligencia se deberán integrar la disciplina del aprendizaje, sinergia para ser capaces de solucionar complejidades. Quienes sobresalgan en estas disciplinas serán los futuros

líderes naturales de las organizaciones del mañana, las futuras organizaciones inteligentes. El nuevo milenio exige estar a la vanguardia, asumir posiciones crítico-analíticas para comprender las complejidades y dinámicas del mundo donde los cambios, innovaciones y transformaciones permanentes sean un desafío, aunado a la constante evolución, actualización interna de la parte gerencial. Este siglo XXI, requiere se edifique y apruebe la construcción de nuevos conocimientos y aprendizajes claves fundamentales para distinguir el éxito del fracaso.

REFERENCIAS

Kuhn, T. (2004). **La Estructura de las Revoluciones Científicas**. México: Fondo de Cultura Económica

Morín, E. (2006). **El Método I**. Multiversidad Mundo Real. México.

Morín, E. (1990). **Introducción al Pensamiento Complejo**. España: Gedisa Editorial

Morín, E. (1992). **El Método, las Ideas**. Madrid, Cátedra.

Drucker, P. (1999). **La Sociedad Postcapitalista**. Editorial Sudamericana S.A. Buenos Aires

Ramos, C. (2015). **Los Paradigmas De La Investigación Científica**. Disponible en: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf. [Consulta: 2021, marzo 28]

Robbins, S. (2004). **Comportamiento Organizacional**. Pearson Educación. 10ª Edición. México.

Senge, P. (1990). **La Quinta Disciplina**. España: Editorial Granica.

**ÉTICA Y MORAL: PRINCIPIOS
FUNDAMENTALES PARA LA
GERENCIA DESDE UNA
VISIÓN PROSPECTIVA**

Autor: Oscar Pereira
oscarpereiramarkes2705@gmail.com

RESUMEN

Este ensayo busca describir la situación actual de las competencias gerenciales, así como la importancia que se da a la ética y moral dentro de estas. Inicialmente se explican ambos conceptos, de la misma forma el concepto de gerencia y sus competencias, haciendo ver cómo estos conceptos influyen en la base del éxito empresarial además de las necesidades actuales de cualquier profesional competente; posteriormente, se contextualizan las competencias en cargos directivos, siendo base del desarrollo exitoso de las compañías e igualmente como se relaciona con la moral, en el quehacer de los mandos superiores, concluyendo con la propuesta de incorporar en el modelo de competencias gerenciales, el análisis, evaluación y entrenamiento de comportamientos éticos además del pensamiento moral, en la toma de decisiones, que busque modificar la cultura empresarial, tomando en cuenta de forma lineal el concepto de prospectiva, brindando la posibilidad de comprender la contingencia, sin dejar de tomar en cuenta la incertidumbre que rodea la idea de futuro, y de la necesidad por estudiar los comportamientos, las tendencias y las fuerzas que permiten (o direccional hacia) uno u otro futuro. La línea de investigación del Doctorado en Gerencia Avanzada de la Universidad Fermín Toro, donde se enmarca este ensayo, es la denominada La Gerencia en la Sociedad de la Información, y está contenida en el temario de la Ética Empresarial y Valores en la era informacional.

PALABRAS CLAVE

**Ética, moral,
prospectiva,
gerencia**

ETHICS AND MORALS: FUNDAMENTAL PRINCIPLES FOR MANAGERS FROM A PROSPECTIVE VISION

Author: Oscar Pereira
oscarpereiramarques2705@gmail.com

ABSTRACT

This essay seeks to describe the current situation of managerial competencies, as well as the importance given to ethics and morals within them. Initially, both concepts are explained, in the same way the concept of management and its competencies, showing how these concepts influence the basis of business success in addition to the current needs of any competent professional; Subsequently, the competencies in managerial positions are contextualized, being the basis of the successful development of the companies and also as it relates to morale, in the work of senior managers, concluding with the proposal to incorporate in the managerial competencies model, the analysis, evaluation and training of ethical behaviors in addition to moral thinking, in decision-making, which seeks to modify the business culture, taking into account in a linear way the concept of prospective, offering the possibility of understanding the contingency, while taking into account the uncertainty that surrounds the idea of the future, and the need to study the behaviors, trends and forces that allow (or directional towards) one or the other future. The research line of the Doctorate in Advanced Management of the University "Fermín Toro", where this essay is framed, is called Management in the Information Society, and is contained in the agenda of Business Ethics and Values in the era informational

KEYWORDS: Ethics, moral, prospective

INTRODUCCIÓN

La actividad gerencial, ha tenido desde su nacimiento, una gran evolución, y ha llevado en su estructura de comportamiento, como marca, la acción del gerente. La labor del gerente, debe estar investida, de los elementos tradicionales acerca de las cualidades, competencias, conocimientos administrativos, técnicos, tácticos además de los estratégicos deseables, del micro y macro entorno organizacional, en la misma forma, el gerente actual debe poseer un profundo compromiso moral y ético, consigo mismo, con sus pares, personal de apoyo, grupos de interés, las estructuras de gobierno (internas y externas), el ambiente y con el resto del mundo.

En consecuencia, el gerente debe reencontrarse con la moral y la ética en el desarrollo de la dirección empresarial, ya que hay como sustento, las evidencias dejadas por hombres y mujeres de empresa, quienes con todos los elementos deseables para ser un buen gerente, llevaron a sus organizaciones por un

camino un tanto alejado del deber ser, ocasionando pérdidas económicas y afectando la credibilidad de sectores completos de actividad económica y empresarial a nivel mundial, por la falta de confianza generada a raíz de este proceder. Es de hacer notar que en este ensayo los conceptos de ética y moral, van a ser descritos y relacionados con la prospectiva y su importancia para los gerentes.

La importancia de la ética en las organizaciones, ha incrementado su vigencia paralelamente con el afianzamiento de la empresa en la sociedad contemporánea. Las empresas han alcanzado un posicionamiento clave porque son las generadoras de riquezas; además de ser el lugar que concentra un tiempo considerable de la gente y el espacio esencial del aprendizaje de las personas. De esta forma, la crisis que vivimos se debe, en parte, a problemas económicos y políticos que se han ido agravando con transcurrir de los años.

Sin embargo, la crisis actual, es también el resultado de una profunda crisis de principios morales en las

personas que manejan, en todo nivel, los diferentes aspectos de la vida socioeconómica de los diferentes países. En este panorama, ¿Los criterios comerciales deben prevalecer sobre los principios éticos o debemos actuar con justicia y honradez? Es común escuchar expresiones como “Si hay ética, no hay negocio” o “¿por qué tengo que perjudicarme? Negocios son negocios”. Es imposible que un ámbito de resonancia tan amplio y vinculado con la actividad humana pueda estar disociado de las connotaciones éticas. Para Guédez (2002), la ética empresarial está referida al comportamiento asumido por los seres humanos en el marco de las responsabilidades propias de los negocios.

Se puede afirmar que actuar bien, se refiere a comportarse de acuerdo con los lineamientos que rigen una determinada sociedad, sin olvidar la existencia de principios universalmente aceptados y hacia los cuales deben estar encaminados los actos de los seres humanos. De acuerdo con Kohlberg (1992):

Los principios éticos no son algo concreto como los diez mandamientos, sino principios generales abstractos que tienen que ver con la justicia, el bienestar social, la igualdad de los derechos humanos, el respeto por la dignidad de los seres humanos individuales y con la idea de que las personas son fines en sí mismas y deben ser tratadas como tales. (pág.22)

Se busca de alguna forma que estos, sean parte del propósito de la gerencia, ya que tienen que ver y estar relacionados con las buenas prácticas y el correcto desenvolvimiento en el accionar de todo gerente, de manera tal que dichos principios estén enmarcados en la correcta línea de trabajo y así mantener con honestidad, así como la responsabilidad en la organización.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

La Ética

La ética se puede expresar como la rama de la filosofía que estudia lo correcto o equivocado del comportamiento humano, la moral, la

virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir. Además, tiene como centro de atención las acciones humanas y aquellos aspectos de las mismas que se relacionan con el bien, la virtud, el deber, la felicidad y la vida realizada. Según Prado (1997), “La ética es la disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes” (pag.16), entonces, la ética estudia qué es un acto moral, cómo se justifica racionalmente un sistema moral, y cómo se ha de aplicar posteriormente a nivel individual y a nivel social. En la vida cotidiana, constituye una reflexión sobre el hecho moral, es decir busca las razones que justifican la adopción de un sistema moral u otro.

De esta manera, la ética trata de orientar la acción del hombre no sólo para lograr alguna meta particular, sino considerando toda la realidad, orientando el logro de la realización integral del ser humano. Así, el gerente que es un individuo de naturaleza racional y esté compuesta de un cuerpo sensible semejante a los animales, y de un principio constitutivo inmaterial o espiritual, actúa de

diversas formas mientras pueda regir su acción.

Según Savater (1999), la actividad empresarial tiene posibilidades éticas como cualquier otra actividad de interés público. Para el mencionado autor, el empresario tiene una función social, donde la honestidad y el respeto a su propia deontología, son los instrumentos más eficaces con los que cuenta. Plantea que en el marco empresarial es necesario luchar contra la superstición de que un empresario honesto es ineficaz.

En el mismo orden, Cortina (2003), plantea que la ética empresarial o de los negocios se centra en la concepción de la empresa como organización económica y como institución social. En este sentido, Guédez (2002), considera que la ética empresarial persigue asegurar la honestidad como expresión de un concepto integral del buen negocio, de esta forma, todo gerente con uso de razón, sabe que debe hacer el bien y evitar el mal.

A partir de esta máxima, es capaz de deducir una serie de normas

fundamentales como las de no robar, ni mentirles a las personas, entre otras. Estas normas se reducen a ser dueño de sí mismo, es decir, no convertirse en juguete de las pasiones, no dañando a las demás personas, esto incluye el saberse alineado con la misión, visión y valores de la organización que representa, sin que éstas vayan en contra de sus creencias, así como el sistema de valores.

Con el advenimiento de las teorías administrativas enfocadas en las personas al igual que las relaciones humanas a partir de mediados del Siglo XX, empezaron a realizarse diversos estudios que ponían de manifiesto la compatibilidad entre las actuaciones éticamente correctas al igual que en las empresas exitosas. Posteriormente se dio un paso más, señalándose la necesidad de la ética para el logro de la excelencia profesional.

Los principios éticos, concretamente, el respeto a las personas al igual que un auténtico espíritu de servicio están, desde entonces, en la base de las empresas

que destacan por sus buenos resultados. Los principios éticos empresariales vinculan las razones del ser o existir de una organización con la forma en que esta desempeña su función en la sociedad, integrando valores como honestidad, confianza, respeto y justicia. A pesar de que estos valores deben practicarse en las empresas, no siempre son considerados para la toma de decisiones (Soto y Cárdenas, 2007).

Con el objetivo de lograr una armonía entre los seres humanos, se establecieron tanto leyes como normas, clasificando las acciones como buenas o malas, entendiendo estos términos desde diferentes puntos de vista, con base en varias corrientes filosóficas, desarrolladas dentro de un contexto particular. La ética gerencial se puede definir, sencillamente, como la ética aplicada a la gerencia. Sin embargo, para entender mejor el término empezaremos por una breve definición de cada una de las palabras que lo conforman. En primer lugar, el origen de la palabra ética son las expresiones griegas “ethikos” y

“ethos”, que significan carácter. En efecto, la ética refleja el carácter de los individuos y sociedades a través de sus comportamientos.

Según Rodríguez (1991), la ética puede entenderse como un cuerpo de conceptos filosóficos, un grupo de principios que involucran los comportamientos humanos (correctos e incorrectos), en el mundo espiritual así como en la vida diaria. En segundo lugar, la gerencia se puede entender como un proceso compuesto por un número de funciones descritas por la teoría clásica de la administración, como planear, organizar, dirigir y controlar (Fayol, 1946); o, más recientemente, funciones interpersonales, informativas y decisionales (Mintzberg, 1984).

Las personas que desempeñan estas funciones reciben el nombre de gerentes. Ahora, el comportamiento ético gerencial (CEG) se refiere a las acciones que los gerentes hacen en su trabajo diario, de manera que respeten los principios éticos y las normas establecidas por ellos mismos, la organización para la que trabajan al igual que la sociedad de la que son

miembros (Rodríguez, ob.cit.). La ética de los negocios es un estudio de normas morales, así como la forma de la aplicación de estas, tanto a los sistemas como a las organizaciones, a través de los cuales las empresas modernas producen bienes, distribuyen estos, así como servicios y a la gente que trabaja dentro de esas organizaciones.

La ética de los negocios, es en otras palabras, una forma de ética aplicada que no solo comprende el análisis de las normas y los valores morales, sino que también trata de aplicar las conclusiones de ese análisis a la serie de instituciones, tecnologías, transacciones, actividades y procedimientos denominados negocios (Blanchard, O'Connor, 1997). Los principios éticos están en la base de las empresas que destacan por sus buenos resultados. La ética no es sólo un tema para especialistas, es parte viva de la realidad empresarial siendo, además, una necesidad para todos sus miembros (Peters y Waterman, 1982).

La gestión ética de las empresas se ha convertido en algo fundamental

en la sociedad para hacer que el proyecto perdure en el largo plazo; porque las empresas actuales están en cierto modo enfermas de cortoplacismo y esto es algo a cambiar, si se quiere un comportamiento ético por parte de las personas. Por supuesto, los clientes, los ciudadanos al igual que la sociedad en general, están demandando a las empresas un comportamiento de forma transparente, comprometidos con el desarrollo de sus entornos, que sean honestos, coherentes e igualmente responsables.

Todo esto son demandas éticas de la sociedad a sus empresas, eso incluye a la gerencia de las mismas, teniendo la responsabilidad de asumirlas si quieren seguir manteniéndose en el mercado. En función de lo anterior, la gerencia de la empresa debe comprometerse a seguir parámetros de lealtad a las personas, donde prevalezca la ética. En este punto, el gerente, debe necesariamente, poseer unos principios muy sólidos, para enmarcar su comportamiento de manera

profesional y ética. Muchas formas existen para hacer énfasis en los aspectos gerenciales, en este sentido, Guédez (ob.cit.) promueve la influencia de la ética dentro del ámbito empresarial y por ende gerencial, describiendo el tránsito de un modelo de gerencia hacia otro enlazado con la realidad actual.

La Moral

Es un conjunto de normas, creencias, valores incluyendo sus costumbres que dirigen o guían la conducta de grupos de personas en la sociedad. Se distingue de la ética, en que ésta es una moral transcultural o universal, aunque ambas se suelen confundir. La moral permite distinguir cuáles acciones son buenas o malas para un grupo social. Otra perspectiva la define como el conocimiento de lo que el ser humano debe hacer o evitar para conservar la estabilidad social, Nietzsche (2012) considera que:

Lo moral es una forma de interpretar ciertas cosas y ciertos comportamientos, así como, toda interpretación se hace desde determinada perspectiva proponiendo una perspectiva diferente frente a la moral, una

perspectiva que sea una afirmación de esta vida, además con su fuerza fundamental, la cual es la voluntad de poder, para que sea un eterno sí a la vida sin excluir nada (pág.19).

La Moral se refiere a los diferentes códigos de comportamiento concretos designándole el grado de acatamiento que los individuos dispensan a las normas imperantes en el grupo social, se usa el término "moral" para referirse a una serie de preceptos, valores, permisos e ideales con los que un grupo humano se guía en una determinada época histórica. Asimismo, se entiende por moral a todo el conglomerado de creencias, aptitudes, opiniones versadas y costumbres en forma de leyes, además de normas que puede tener una persona.

De esta manera, la personalidad de un sujeto debe tener como mínimo una conducta ética aceptable para pertenecer a un grupo social, esta se consigue a través de los valores morales conseguidos mediante la correcta educación. La moral se

complementa con las diferentes virtudes que la persona pueda tener, sus costumbres, así como su forma de vida, van creando parámetros de conducta, propios para el desarrollo de una correcta moral y valores.

Es común entre las personas, enunciar a la moral como sinónimo de la ética, sin embargo, es importante destacar que a pesar que ambos términos provienen de una etimología semejante, ambas tienen vertientes de salida diferente a la hora de ser justificadas. La ética puede ser planteada por un dirigente, por una institución que dicta con orden lo que una sociedad debe hacer, lo que por ley y buenas costumbres es correcto ejercer, con el propósito de mantener un orden civil. En cambio, la moral es también ese conjunto de leyes para permanecer dentro de las órdenes de la buena costumbre, pero son internas, son propias del ser humano. Se puede decidir individualmente si tener o no moral, si cumplir o no normas éticas para estar conforme a la sociedad. Si bien es cierto, que la ética utiliza a la moral como estrategia para el buen desarrollo de las

sociedades, esta no siempre será buena y aplicable a la resolución de problemas, visto que en cada persona está decidir si poseerla o no.

La moral es una derivación de la ética, ya que esta, varía dependiendo de factores externos; más la ética, como parte de la filosofía, sigue con sus bases uniformes a través de la historia, inculcando principios que se orientan tanto a las personas e igualmente a las sociedades; entonces una persona es ética cuando sigue o se orienta por principios y convicciones. La moral se adapta a la realidad, así como a la vida en concreto, expresada en costumbres, hábitos y valores, si una persona actúa bajo estos preceptos es considerada como moral.

Pero se puede ser moral mas no ético, cuando alguien puede seguir sus costumbres considerándose como moral y no ser una persona ética, que obedece a principios. En esto, Kohlberg (ob.cit.) analizó el desarrollo moral haciendo referencia al desarrollo cognoscitivo formulado por Piaget. Asimismo, indicó que, el desarrollo cognoscitivo está en

relación directa con el desarrollo moral; sin embargo, un alto desarrollo cognoscitivo no necesariamente corresponde a un estadio avanzado de desarrollo moral.

No obstante, un desarrollo moral alto, si corresponde a un desarrollo cognoscitivo alto. Los estadios de desarrollo lógicos están acompañados del desarrollo de la percepción social o de toma de rol, también denominado de perspectiva social, lo cual hace que una persona pueda ver o percibir a otra, interpretar sus sentimientos, así como sus pensamientos y valorar o considerar el lugar que le corresponde en la sociedad. Kohlberg (ob.cit.) analizó cómo el desarrollo moral depende de la estimulación definida en términos cognoscitivos estructurales. Sin embargo, esa estimulación debe ser social, dándose a partir de la interacción social y de la toma de decisiones morales, del diálogo moral además de la interacción moral. La estimulación cognoscitiva pura, es una base para el desarrollo moral pero no contribuye directamente al mismo. La evolución de la moral depende tanto de la

estimulación cognoscitiva estructural como de la estimulación social, lo que Kohlberg (ob.cit.) denomina toma de rol. La toma de rol implica integrar la actitud de otros, ser consciente de sus pensamientos y sentimientos, ponerse en su lugar.

La Prospectiva de la ética y moral gerencial

Los estudios de futuro generan motivación por el cambio y permiten el desarrollo de liderazgo para la construcción de agendas. Su articulación con los distintos saberes y tendencias organizacionales, exige adaptarse a cambios terminológicos y a nuevas formas de percibir, clasificar y entender la realidad.

La prospectiva ha ayudado a mejorar la competitividad de numerosos países y empresas. Analizar los escenarios futuros permite anticipar la incertidumbre para adaptarse, influir o incluso, este caso, acelerar o crear un futuro más favorable. La prospectiva es la acción de mirar a largo plazo, se basa en los hechos pasados y situaciones presentes para poder

establecer que sucedería en un futuro si se tomara en este momento una determinada acción, es decir, la prospectiva es un elemento fundamental a tomar en cuenta en la toma de decisiones.

Actualmente, se puede definir la prospectiva como la disciplina que estudia el futuro para comprenderlo y poder influir en él. Según Elbaum (2020):

La prospectiva brinda la posibilidad de comprender la contingencia, es decir, la incertidumbre que rodea la idea de futuro, y de la necesidad por estudiar los comportamientos, las tendencias y las fuerzas que permiten (o direccional hacia) uno u otro futuro. Prever las posibles rupturas que pueden quebrar, reorientar, cambiar o potenciar ciertas evoluciones (pag.8).

En este sentido, los gerentes aplican la prospectiva, para asumir los futuros como posibilidades y no como certezas, resultando así esquemas de articulación entre voluntades e incertidumbres, que necesitan de consensos para superar los riesgos

críticos que implica el dinamismo de las sociedades complejas.

La prospectiva se ha convertido en una herramienta de competitividad para las empresas, una manera de facilitar la toma de decisiones directivas. Un número reducido de gerentes, aplican dentro de la estrategia de inteligencia, técnicas de prospectiva consiguiendo buenos resultados. En una etapa de cambios permanentes, es clave para el crecimiento, conocer hacia dónde se dirige el entorno competitivo (político, social, económico, de consumo, tecnológico, entre otros). Numerosos sectores están viviendo transformaciones que les obligará a redefinir sus objetivos comerciales e, incluso, la estrategia empresarial al completo.

Para las empresas es necesario establecer una prospectiva empresarial, es decir, analizar las distintas posibilidades en lo que a sociedad y mercados se refiere, a fin de estar en la mejor posición posible para afrontar los cambios a medio y largo plazo, y para tal fin, los

gerentes deben mantener firme sus convicciones éticas y morales.

POSTURA CONCLUSIVA

El objeto de la ética y la moral es la relación con el deber a cumplir, ya que descubre en la realidad o en la conciencia el hecho moral elemental y el deber para explicarlo, en otras palabras, la ética, no es más que el intento racional de averiguar cómo vivir mejor, y su objeto es darnos las pautas dentro de nuestra libertad para así conseguirlo. Los valores éticos están en la base de las empresas que destacan por sus buenos resultados. La ética no es sólo un tema para especialistas, es parte viva de la realidad empresarial y una necesidad para todos los integrantes de la empresa u organización, de hecho, es en la ética que deben centrarse los esfuerzos para alcanzar los objetivos gerenciales, los cuales guían el camino hacia la consecución de los organizacionales.

El contenido desarrollado muestra la trascendencia de la ética y la moral, en términos gerenciales,

estas se constituyen como la base verdadera para la excelencia, vinculada a la educación, conocimiento, sabiduría y discernimiento, para contribuir con al reconocimiento de los principios que sustentan el valor de la gerencia en las organizaciones, en consecuencia, la ética es un valor intrínseco de toda actividad económica y empresarial puesto que cualquier actividad empresarial incluye al ser humano. La ética es una exigencia que se hace más significativa mientras mayor es la complejidad social. Si la ética se encuentra inserta en toda actividad empresarial, no puede ser considerada como un valor agregado sino como un valor implícito.

A través de lo argumentado, se puede resaltar que el componente ético en la toma de decisiones gerenciales constituye un factor importante para el desarrollo de una empresa, especialmente en lo que respecta a las relaciones interempresariales, donde la confianza, el respeto, la honestidad y la fidelidad en el cumplimiento de los acuerdos, son elementos esenciales

para el éxito de cualquier estrategia basada en relaciones con otros elementos u organizaciones, en particular si se trata de estrategias que se manejen de mediano a largo plazo.

En ese orden, los principios morales, valores y convicciones con que los gerentes analizan e interpretan las situaciones, sirven de guía para decidir la conducta correcta o apropiada aplicando prospectiva hacen que, en esa misma medida, las reflexiones éticas permiten orientar la acción en la toma de decisiones, se convierten en un saber aplicable a todos los ámbitos de acción del ser humano, entre ellos las de la organización a la cual dirigen. En este contexto, destaca la ética empresarial o de los negocios, la cual se centra en la concepción de la empresa como un ente económico con responsabilidad social.

La ética de los negocios consiste en una reflexión racional, un método filosófico que respeta la pluralidad moral de los individuos dentro del marco empresarial, por tanto, no plantea un código moral único para la acción, sino que se traduce en

opciones morales basadas en principios éticos, de los miembros de las organizaciones, de allí que la conducta de estos varíe dependiendo de la relación entre la ética personal y la organizacional. La incorporación del componente ético dentro de las organizaciones puede asumir diferentes denominaciones según distintos autores como ética de los negocios, en la dirección, ética de la gestión, ética empresarial, así como ética gerencial, en todo caso se incorpora el manejo de principios, valores y convicciones en la dinámica organizacional.

Cuando el desarrollo moral ejerce una función moderadora sobre las emociones y los valores, el desempeño moral puede ser explicado en una proporción importante. De esta forma, si una persona se enfrenta a una situación moral, es muy posible que haga uso de su estructura de valores que le motivan a cierto comportamiento moral y a la vez puede experimentar sentimientos autoevaluativos como culpa, simpatía u orgullo relacionados

con la persona o los objetos que intervienen en la situación moral.

Un buen gerente no necesita grandes estudios para dar con soluciones éticas. Le basta poner en práctica las normas que dicta la sociedad o bien sea, los principios o normas institucionales, correctamente definidos en su código de valores, de cualquier institución u organización. Un buen gerente es un calificativo que tiene los dos sentidos: de excelencia ética en la dirección y en lo moral. Las dificultades de las soluciones éticas son prácticas: superar la tentación a la trampa, en sentido amplio. Todo el que hace trampa piensa que ha tomado un atajo; y lo es, pero un atajo hacia la injusticia y la inmoralidad.

Para las empresas es necesario establecer una prospectiva empresarial, es decir, analizar las distintas posibilidades en lo que a sociedad y mercados se refiere, a fin de estar en la mejor posición posible para afrontar los cambios a medio y largo plazo, para tal fin, los gerentes deben conocer y manejar perspectiva a futuro del negocio que estén dirigiendo, acá es fundamental tener

claro los principios éticos de toda organización. Igualmente, la prospectiva empresarial, ayuda con múltiples escenarios crear análisis en las distintas posibilidades de la evolución futura de la sociedad y los mercados a fin de poder encontrarse en la mejor situación posible para afrontar los cambios.

El ámbito de los negocios se basa en valores morales: la confianza, la libre competencia, la justicia en los contratos. Cuando una empresa hace esfuerzos de todo tipo para tener una buena imagen, no solo le interesa la imagen de eficacia, también la de confianza y honradez. Una empresa no es nada en el mercado si la gente no confía en ella.

REFERENCIAS

- Blanchard, K. y O'Connor, M. (1997). **Administración por Valores**. Colombia. Grupo Editorial Norma.
- Cortina, A. (2003) **Pluralismo Moral. Ética de Mínimos y Ética de Máximos**. Disponible en <http://www.filosofia.uchile.cl/cedea/Documentos/texto7.doc> Fecha de consulta 15/09/06.
- Elbaum J. y Forcinti, L. (2020). **La Prospectiva. Qué es y para qué, Sirve**. Secretaria para la tecnología, la ciencia y la innovación productiva dirección nacional de planificación y evaluación octubre de 2020, recuperado de: http://www.opcyt.setcip.gov.ar/la_prospectiva_indice.htm
- Fayol, H. (1946). **Administración Industrial y General**. Ed. Argentina de Finanzas y Administración S.A.: Buenos Aires.
- Guédez, V. (2002). **La Ética Gerencial**. Planeta Venezuela. Aires, 4, 5 y 6 de septiembre de 2006. Disponible en: <http://www.redunirse.org>
- Kohlberg, L. (1992). **Psicología del Desarrollo Moral**. Bilbao: Desclée de Broker.
- Mintzberg, H. (1984). **Power and Organization Life Cycles**. En: The Academy Of Management Review, Vol. 9 No.2 (Apr., 1984), Pp. 207-224.
- Nietzsche, F. (2012). **Sobre Verdad y Mentira en Sentido Extramoral y otros Fragmentos de Filosofía del Conocimiento**. Editorial Tecno. Madrid, España. Traducción de Luis Manuel Valdés.
- Peters, T. y Waterman, R. (2006). **In Search of Excellence**. Estados Unidos. McKinsey.

Prado, J.G. (1997). **Psicología.** Cuarto grado de educación secundaria. Lima. Perú.

Rodríguez L., A. (1991). **Ética General.** S.A. EUNSA. Ediciones Universidad de Navarra. España.

Savater, F. (1999). **Ética para Amador.** Ariel. Barcelona. España.

Soto, E. y Cárdenas, J. (2007). **Ética en las Organizaciones.** México. McGraw H

**CONSTRUCCIÓN DE LA
IDENTIDAD CORPORATIVA DESDE
LA CULTURA ORGANIZACIONAL
DE LAS FRANQUICIAS**

Autora: Diana Herrera
dianaherrera22@gmail.com

RESUMEN

La franquicia es un esquema comercial en el que se involucran dos partes interesadas en desarrollar actividades relacionadas con la comercialización de productos o servicios de diferente índole, y a través del cual ambas buscan obtener un beneficio económico. Cuando una empresa permite a un inversionista usar su nombre, su imagen corporativa completa y su modelo de negocio para obtener ingresos, existe una franquicia, en este sentido, la empresa propietaria se denomina franquiciante (o franquiciador), mientras que el inversionista que adquiere la utilización de esos activos durante un tiempo determinado y en unas condiciones concretas se le conoce como franquiciado (o franquiciatario). Con el presente ensayo argumentativo se describe la fórmula de trabajo y desarrollo empresarial basada en la franquicia, la cual ofrece múltiples ventajas tanto para las partes, sobre todo de cara a la especial evolución de los mercados derivada de la globalización, así como de las exigencias de calidad, de las necesidades de acercar los puntos de venta y prestación de servicios al consumidor, basadas en las demandas de calidad de imagen que imponen los emergentes hábitos y estilos de vida de la sociedad, por lo que se constituye en una alternativa de autoempleo para lograr independencia y autonomía atendiendo a su inminente función económica y al campo donde se realiza. Para ello se realizó una revisión documental de teóricos con experiencias previas en empresas desde diferentes escenarios, y su impacto sobre negocios que contribuyen a formular la imagen corporativa como herramienta para poseer una visión exitosa en la cultura organizacional de las franquicias. En consecuencia, la imagen corporativa se debe gestionar indirectamente trabajando sobre la identidad de la organización, planificando la forma de realizarlo y adoptando un sistema de franquicias que divulgue persistencia, influencia y seguridad en el ejercicio.

PALABRAS CLAVE

**Identidad
corporativa, cultura
organizacional,
franquicias**

CONSTRUCTION OF CORPORATE IDENTITY FROM THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF FRANCHISES

Author: Diana Herrera
dianaherrera22@gmail.com

ABSTRACT

The franchise is a commercial scheme in which two interested parties are involved in developing activities related to the commercialization of products or services of different kinds, and through which both seek to obtain an economic benefit. When a company allows an investor to use its name, its complete corporate image and its business model to obtain income, there is a franchise, in this sense, the owner company is called a franchisor (or franchisor), while the investor who acquires the use of these assets for a specified time and under specific conditions is known as a franchisee (or franchisee). With this argumentative essay, the formula for work and business development based on the franchise is described, which offers multiple advantages both for the parties, especially in the face of the special evolution of the markets derived from globalization, as well as the demands of quality, of the needs to bring the points of sale and the provision of services closer to the consumer, based on the demands for image quality imposed by the emerging habits and lifestyles of society, which is why it constitutes an alternative of self-employment to achieve independence and autonomy according to its imminent economic function and the field where it is carried out. For this, a documentary review of theorists with previous experiences in companies from different settings was carried out, and their impact on businesses that contribute to formulate the corporate image as a tool to have a successful vision in the organizational culture of franchises. Consequently, the corporate image must be managed indirectly by working on the identity of the organization, planning how to do it and adopting a franchise system that discloses persistence, influence and security in the exercise.

KEYWORDS: Corporate identity, organizational culture, franchises

INTRODUCCIÓN

La tecnología influye y transforma la sociedad en la que vivimos, afectando a factores clave de las organizaciones como la comunicación, la productividad o el entorno competitivo, esto modifica todos los ámbitos de la vida de las personas siendo su incidencia rápida y directa sobre el mundo. Las innovaciones de los últimos años han supuesto un cambio radical en los procesos productivos exigiendo a las empresas una renovación constante; este gran movimiento está comenzando para las organizaciones y su talento humano.

Actualmente numerosas empresas han fenecido ante los dinámicos cambios marcados por la sociedad, las nuevas maneras de relacionarse, las comunicaciones, la competencia, la tecnología, entre otros, enfrentándonos al letargo de los niveles gerenciales, falta de visión, prospectiva así como los problemas generados por las actitudes de los mismos, como el conformismo, pocas competencias para inspirar, motivar y

entusiasmar a sus colaboradores; por tal razón, utilizar diversas estrategias gerenciales en las organizaciones constantemente puede coadyuvar a asegurar su futuro a largo plazo, aprehendiendo las mejores prácticas de los negocios exitosos.

Por otro lado, son muchos los proyectos que adelantan distintas organizaciones en el país con el objetivo de instruir a los empresarios en áreas como la financiera, contable, de talento humano, y en todos los aspectos legales necesarios, además de ofrecer consejos sobre sostenibilidad empresarial. Esto debido al auge del emprendimiento empresarial en nuestro país, requiriendo el desarrollo de estrategias que contribuyan al fortalecimiento económico de la organización.

De allí, a lo largo del proceso empresarial no se debe olvidar algo tan esencial como lo es el manejo de una adecuada identidad visual corporativa, antes de ser vista como un gasto más sin representar mayor ganancia, debe considerarse como una gran inversión al beneficiar en

muchos sentidos a la organización. Por tal razón, las empresas que se encuentran en proceso de crecimiento, deben hacer uso de todos los recursos a su alcance para proyectarse como profesionales, competitivas y como una organización de confianza, gracias a la imagen y al mensaje transmitido.

La globalización de la economía es cada vez más exigente, presentando a las organizaciones una perspectiva altamente competitiva, donde las grandes compañías caracterizadas por su fuerte estructura, economías de escala, calidad total en sus procesos y grandes avances en investigación y desarrollo, son las llamadas a dirigir el mercado, sin embargo, estas tienen costos de operación elevados; en este orden de ideas se abren una serie de oportunidades para las empresas o compañías que tengan una estrategia o ventaja competitiva sostenible y perdurable en el tiempo.

De este devenir descriptivo, se encuentra en la franquicia un modelo de negocio el cual permite cumplir con objetivos de crecimiento controlado,

sin incrementar su inversión con recursos propios, aprovechando las ventajas del mismo al posicionar la marca a través de otras empresas, con una réplica del modelo original, aumento de la velocidad de crecimiento, entrada de ingresos a corto y largo plazo garantizando su permanencia en el tiempo.

Por lo tanto, se pretende con este ensayo argumentativo, presentar los principios de la identidad corporativa basada en la cultura organizacional de las franquicias, reconociendo la evolución, diversificación y alcance que ha tenido este tipo de comercialización de bienes y servicios con una buena visión corporativa, para alcanzar una posición favorable en el mercado además de una organización exitosa.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

En el contexto global se presentan retos que estiman la emergencia de necesidades orientadas hacia escenarios de transformaciones sociales y nuevas interpretaciones de la realidad, al

convocar sentidos pertinentes de su lectura. Por ello, el continuo crecimiento de tecnologías, el fenómeno del comercio exterior (y los consecuentes intercambios), la disminución de la masa de comerciantes individuales, y el desarrollo de nuevos comportamientos sociales, hacen que hoy en día todo esté en permanente evolución y movimiento, y en torno a este estado de “cambio constante”, aparecen tendencias que se extienden por todos los ámbitos del sistema económico mundial.

Adicionalmente, durante varios siglos la sociedad venezolana se ha identificado por un alto compromiso laboral e industrial ocasionando progresivamente una economía abierta que ha permitido la globalización e iniciación del mercado originando la creación de empresas con personalidad jurídica bien consolidada. La alta competitividad y las economías de mercado son aspectos que han delineado las actividades comerciales desde las últimas décadas del Siglo XX, dando paso a la creación de métodos

diversos para la implantación de procedimientos de mercadeo.

Ahora bien, en el mundo empresarial de hoy que resulta tan competitivo y reducido, y ante la actual práctica de los negocios, es necesario adoptar formatos que permitan masificar los servicios y el consumo de bienes, tal como se encuentra reflejado, en la libertad económica, a que se contrae el Artículo 112 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en donde se haya implícito el principio de la libertad contractual, como forma efectiva de ejercicio del derecho al libre comercio.

Es así como dentro de estos contratos, emerge el contrato de franquicia, como un esquema comercial en el que se involucran dos partes interesadas en desarrollar actividades relacionadas con la comercialización de productos o servicios de diferente índole, y a través del cual ambas buscan obtener un beneficio económico y una garantía de estabilidad para el futuro, el mismo, ha tenido una gran repercusión a nivel mundial al demostrar ser una fuente

confiable para obtener grandes beneficios económicos, y permite a las empresas ampliarse con rapidez, financiar ese crecimiento con dinero de terceros, transferir y multiplicar conocimientos y marcas de aquellos emprendedores que de una u otra forma deseen incursionar en este sistema.

En términos puramente gramaticales, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (1992), define a la franquicia como la “libertad y exención que se concede a una persona para no pagar derechos por las mercaderías que introduce o extrae o por el aprovechamiento de algún servicio público en particular”, acepción que de muy poco sirve para evaluar el verdadero alcance de esta figura jurídica, cuya denominación está tomada del vocablo inglés “franchising”, extraído a su vez de la voz francesa “franchisage” referida a una situación de inmunidad o de excepción (Díaz, 2002).

Por su parte, son muchos los empresarios y emprendedores que están cada vez más convencidos de

las bondades del sistema de franquicias, en el cual las figuras centrales son el franquiciante (o franquiciador) y el franquiciado (o franquiciatario), así como la relación misma que se da en un contexto de intereses comunes donde existen factores tales como: marca, asistencia técnica, campañas publicitarias, capacitación, precios, manuales, innovación en productos, entre otras, los cuáles son fundamentales para la continuación de dicha dependencia comercial.

En líneas generales, la franquicia se traduce en un convenio con un concesionario, ofreciéndole el derecho de utilizar el proceso de fabricación, la marca, la patente, el secreto comercial y otros puntos de valor, a cambio de honorarios o regalías. Es importante considerar que los clientes inversionistas prospectos a ser franquiciados o franquiciatarios son cada vez más y mejores conocedores de sus derechos como consumidores; y en ocasiones exigen más al prestador del servicio, sin embargo, es menester analizar los elementos externos que conforman a una

franquicia, mismos que constituyen en términos generales su personalidad al ofrecerle un valor diferenciador de cara a su competencia.

No obstante, tanto en una franquicia como en cualquier tipo de organización, la imagen corporativa es sumamente importante, ya que establece uno de los principales factores de éxito del negocio al constituir su carta de presentación, lo que además permite distinguir de la competencia. La imagen que cada organización debe reflejar es su personalidad lo que la diferencia de las demás, colocándola en una mayor o menor escala dentro del sector en el que se desarrolle.

En consecuencia, la imagen corporativa no debe basarse sólo desde el punto de vista del diseño (simbología, logotipos, rotulación y aditamentos visuales perfilados y elaborados por expertos), si no desde la perspectiva de asesoría de gestión, que toma en cuenta la opinión de introducir y sostener un determinado programa para clarificar y hacer visible la estructura y estrategias de la organización, para así diferenciarse

de la competencia, ganar participación en el mercado y enfatizar la nueva dirección que está tomando, motivo por lo cual se dice que la imagen corporativa es a menudo el puente principal que permite reorganizar la cultura interna de la organización para con ello proyectar una imagen externa.

En tal sentido, la imagen corporativa va más allá que un simple logotipo o membrete, pues se erige como la expresión más concreta y visual de la identidad corporativa de una empresa, organismo o institución, ésta debe ser sólida y coherente con el producto o empresa que se quiera comunicar, para con ello generar máxima confianza en su sector. En consecuencia, la identidad corporativa tanto de las franquicias como de cualquier tipo de organización, tiene que ser lo suficientemente clara y sencilla como para representar verdaderamente lo que es y ofrece.

Así, en un mercado tan competitivo y cambiante, la identidad corporativa de una franquicia, radica en su personalidad frente a sus franquiciados o franquiciatarios,

quedando entendido que estos deben cumplir con lineamientos o especificaciones en los cuales prevalece la uniformidad o estandarización dirigida a una nueva generación de clientes, proveedores, inversores, y público en general de alta movilidad, por lo que debe centrarse la atención y la reacción en los valores esenciales y en los principios de la franquicia.

A este respecto, Sanz de la Tejada (1994), comenta en líneas generales que toda organización debe fundamentarse en una concepción filosófica que da origen a una concepción integral de la identidad corporativa, la cual debe contemplarse desde diversas perspectivas, dando cabida a varios ejes o planos de análisis, y desde un punto más específico a un Plano Ético, que incorpore los valores propios de la organización y la concepción de su responsabilidad social con el entorno humano al que afecta su actividad, y un Plano Cultural, referente al conjunto de creencias y valores que rigen la conducta de la organización,

cualquiera que sea su forma jurídica y la estructura de su propiedad.

Hay que hacer notar, que la construcción de una identidad, bien en razón de la individualidad o bien referida a un grupo social, implica el reconocimiento de semejanzas y diferencias respecto a los demás (haciendo énfasis en el deseo de afianzarlas o modificarlas), y la utilización del sentido de libertad para actuar en función de sus límites. Esta situación, conduce a entender que la identidad autentica se construye en un contexto de cambio signado por el deseo y la libertad, ya que, si el deseo deriva de la insatisfacción con lo cotidiano, es fácilmente comprensible la total libertad del hombre para cambiar.

Asimismo, cuando una persona se convierte en franquiciado (o franquiciatario), se adquiere además del Know how (Saber hacer), la imagen corporativa de la franquicia, entendida esta como su auto presentación y comportamiento estratégicamente planificado. Ahora bien, para esto se requiere verificar y definir estrategias adecuadas de

expansión y crecimiento del negocio basadas en estadísticas y datos comprobados, fundamentados en la experiencia previa del negocio, a este respecto, Feher (1999), señala que para alcanzar con éxito la expansión de una empresa, bajo el sistema de franquicias, el franquiciante debe contar con ciertos requisitos como tener un negocio rentable, reconocido y que posea un buen posicionamiento en el mercado, así como que su línea de productos o servicios que ofrece sean de calidad.

Considera además, que la empresa del franquiciante debe alcanzar cierta antigüedad que acredite su prestigio y que maneje conceptos originales sobre la expansión, sin olvidar que deberá tener asegurada la perspectiva de desarrollo y su rentabilidad sin ocultarla de los demás, con facilidad de manipular una operación estandarizada sin muchas variables, ni complicado de entender y trabajar y sobre todo capaz de enseñar a otros, así sea a larga distancia, de allí, haber experimentado la clonación de su

negocio en una unidad piloto sin depender de un solo hombre.

Bajo esa idea, se desarrolla la relación de la identidad corporativa por cuanto ésta franquicia se constituye como una organización compleja que pasa a ser la forma en el cual una organización se proyecta ante el público y comunica su promesa de valor ante distintos grupos, pues representa un valioso activo de la organización que le proporciona valor al consumidor. Es así como una buena identidad corporativa influye a una posición favorable en el mercado, y el seguir manteniendo esta imagen ayuda a que una organización tenga éxito.

Sin embargo, no todos los negocios cuentan con estos elementos determinantes de su personalidad, de hecho, ante el marco jurídico venezolano, cualquier empresa que sea titular de una marca registrada o bien esté tramitando la misma ante el Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual, puede crear sin mayor problema una franquicia. Ahora bien, para salvaguardar el concepto (idea de negocio) o la

identidad corporativa de una franquicia se deben analizar los prospectos e indagar en lo que comúnmente se denomina como Circular de Oferta de Franquicia o Dossier de Oferta del Concepto, en la cual se constituyen teóricamente todos los aspectos históricos, operativos, numéricos en los que se basa la franquicia, dirigida a brindar la más precisa información a los interesados.

Es decir, este instrumento de importancia estratégica constituye un requerimiento necesario para proteger al franquiciado o franquiciatario de la falta de transparencia en la información que le ofrece el franquiciante o franquiciador, así como de la omisión de datos relevantes, para que de esta forma las marcas, los conceptos y las grandes ideas puedan llegar a diversos países con mucha mayor velocidad, agilizando el aterrizaje y la promoción a nivel mundial de una franquicia.

Se puede evidenciar, que la creación de una fuerte imagen de marca, viene a producir un efecto multiplicador que fortalece su

presencia en el mercado, en consecuencia, la mayor motivación por parte del franquiciado o franquiciatario comparada con la que tendría como empleado, le incentivará a la consecución del éxito y resultados de su propio establecimiento (ya que su interés en el éxito de la empresa es mayor al haber invertido su capital y su trabajo en la misma), facilitándose así el acceso a mercados exteriores.

POSTURA CONCLUSIVA

Se puede señalar que la imagen corporativa no se gestiona de manera directa, ya que la misma pertenece al público, motivo por lo cual los profesionales y expertos en el área de relaciones públicas están en el deber de gestionarla de manera indirecta, trabajando sobre la identidad, siendo necesario en primer lugar auditar la imagen, es decir, conocer cual se tiene sobre la organización, a los fines de llevar a cabo estos cometidos; por lo que se hace necesario planificar para establecer, teniendo en cuenta la imagen actual, la que se desea obtener y el modo para llevarlo a cabo.

Lo expresado anteriormente invita a reflexionar en la gerencia y gestión de las franquicias, las cuales deberán admitir las señales de cambio en la manera de lograr la supervivencia a largo plazo, en cuanto al reconocimiento de un pensamiento gerencial, así señala Pateiro (2012), en la posibilidad de esa transformación que demanda la sociedad donde se encuentran inmersas. Sin embargo, algunas franquicias de hoy en día, no han sufrido mutaciones significativas en su manera de pensar ante la complejidad de escenarios que las involucran como parte del ejercicio de desempeño eficiente de los sujetos que las conforman.

En definitiva, el objetivo principal de la identidad corporativa, es lograr la diferenciación y posicionamiento como conceptos estratégicos cuya importancia en un entorno competitivo viene dada por la creciente homogeneización en la oferta de productos y servicios, derivada, a su vez, de la disponibilidad de tecnología y comunicaciones, de la similitud de procesos que avanzan en los mismos

temas en distintos lugares, y de la progresiva concentración de capitales.

Aunque a simple vista, se puede decir que la franquicia es un modelo comercial sencillo, la decisión de integrarse en una cadena no lo es ya que implica adaptarse a un modelo estandarizado dirigido por terceros quienes poseen una gran variedad de conocimientos y actividad, cuyo atractivo principal es explotar un negocio bajo marcas o nombres comerciales, ya que al adoptar un sistema de franquicias se crea una imagen corporativa que transmite seguridad, permanencia y prestigio en el negocio, lo que propicia el interés en invertir cada vez por más franquiciados o franquiciatarios.

REFERENCIAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 36.860 (Extraordinaria) de fecha 30 de diciembre de 1999.

Díaz, A. (2002). **Contratos Mercantiles**. Distrito Federal, México. Editorial Oxford.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (1992). Madrid,

España. Editorial Espasa Calpe S.A (Vigésima Primera Edición).

Feher, F. (1999). **Las Franquicias: Un Efecto de la Globalización.** Distrito Federal, México. Editorial Mc Graw Hill.

Pateiro, E. (2012). **Gerencia, Ética e Identidad.** Barquisimeto, Venezuela. Editorial Horizonte.

Sanz de la Tejada, L. (1994). **Auditoria de la Imagen de la Empresa: Métodos y Técnicas de Estudio de la Imagen.** Madrid, España. Editorial Síntesis.

**INTELIGENCIA EMOCIONAL
LA CLAVE DEL ÉXITO EN LA
GERENCIA ACTUAL**

Autora: Yennys Ramirez
yennysramirezl@gmail.com

RESUMEN

El presente ensayo en su planteamiento introductorio, desarrollo argumentativo y posturas conclusivas analiza como a lo largo de la vida del hombre se han estudiado científicamente las emociones desde el punto de vista biológico, genético, cultural y hasta político, en virtud, que el ser humano es emocional por naturaleza, sus emociones forman parte de su transformación, afectan su manera de pensar, sentir y reaccionar, en todos los ámbitos de la vida, por ello, la gerencia no está fuera de ellas, el gerente es el centro emocional de las organizaciones, las emociones están al comienzo y final de cada decisión, resulta un reto actual el manejo eficaz de estas para comunicarse, es evidente, que los gerentes requieren adecuarse a constantes desafíos, donde la inteligencia emocional es una tendencia en las organizaciones, herramienta poderosa para desafiar y enfrentar estos eventos, están llamados a aprender y reconocer sus emociones. Este estudio tiene, entre sus propósitos: 1.-señalar el significado de la inteligencia emocional como factor de éxito en las organizaciones 2.- conocer el estado actual de los componentes de la inteligencia emocional presentes en los gerentes que interpreten esta y 3.- generar herramientas de la inteligencia emocional como factor determinante en el éxito de la gerencia actual. La metodología aplicada se ubicó en el paradigma interpretativo, enfoque cualitativo, método fenomenológico apoyado en la hermenéutica interpretando hechos que ocurren en las organizaciones y la gerencia. Finalmente, en las reflexiones desde un paradigma prospectivo del contexto científico, se concluye que las emociones son el centro de la vida de las personas, sin estas no se puede vivir, forman parte de la energía, percepción e instinto, influyen en los objetivos y metas propuestos en las organizaciones, de ellas depende el grado de proximidad y sintonía para alcanzar planes propuestos, de allí, su importancia en la gerencia actual.

PALABRAS CLAVE
Inteligencia
emocional, éxito,
gerencia,
emociones,
psicología

EMOTIONAL INTELLIGENCE THE KEY TO SUCCESS IN CURRENT MANAGEMENT

Author: Yennys Ramirez
yennysramirezl@gmail.com

ABSTRACT

The present essay in its introductory approach, argumentative development and conclusive positions analyzes how emotions have been scientifically studied throughout man's life from the biological, genetic, cultural and even political point of view, by virtue of the fact that the human being is emotional by nature, their emotions are part of their transformation, they affect their way of thinking, feeling and reacting, in all areas of life, therefore, management is not outside of them, the manager is the emotional center of the organizations, emotions are at the beginning and end of each decision, effective management of these to communicate is a current challenge, it is evident that managers need to adapt to constant challenges, where emotional intelligence is a trend in organizations, a powerful tool To challenge and face these events, they are called to learn and recognize their emotions. This study has, among its purposes: 1.-to point out the meaning of emotional intelligence as a success factor in organizations 2.- to know the current state of the components of emotional intelligence present in managers who interpret it and 3.- generate tools of emotional intelligence as a determining factor in the success of current management. The applied methodology was located in the interpretive paradigm, qualitative approach, phenomenological method supported by hermeneutics interpreting events that occur in organizations and management. Finally, in the reflections from a prospective paradigm of the scientific context, it is concluded that emotions are the center of people's lives, without them they cannot live, they are part of the energy, perception and instinct, they influence the objectives and Goals proposed in the organizations, the degree of proximity and harmony to achieve proposed plans depends on them, hence their importance in current management.

KEYWORDS: Emotional intelligence, success, management, emotions, psychology.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mundo experimenta constantes y diversos cambios, la gerencia no escapa de ellos, se encuentra en procesos de adaptación, evolución y transformación, las presentes realidades son elementos determinantes como parte de la dinámica proactiva que ha dado la globalización, propiciando una enérgica y galopante competitividad, generando grandes retos organizacionales enmarcados en distintos paradigmas de innovación para garantizar supervivencia, lo cual requiere que las empresas encajen y se dediquen a ajustarse con la mayor prontitud a estos avances novedosos que consientan asumir el cumplimiento de sus actividades gerenciales tal como exigen estos significativos enfoques.

En efecto, Carrión (2017) indica que: “Las grandes y rápidas transformaciones que están ocurriendo en el mundo globalizado traen como consecuencia una mayor complejidad en las relaciones

comerciales y personales” (p.23). En virtud de lo antes citado, se puede inferir que en los actuales escenarios las organizaciones deben prepararse con profesionales innovadores para competir y enfrentar nuevos retos asociados a una eficiente gerencia, como factor clave de una excelente gestión ante la planificación estratégica de los recursos disponibles, sean estos, tecnológicos, humanos y organizacionales, entre otros, para modificar su entorno en base a sus requerimientos y competitividad.

Por ello, Garrido (2018) señala:

(...) Se está ante un escenario donde las empresas y organizaciones estaban apenas empezando a descubrir que cambiar no es fácil y que los cambios estratégicos debían estar apoyados por los valores, actitudes y conductas de su gente, donde se necesitan personas que entiendan la importancia de la calidad y la orientación al cliente, a fin de lograr una forma eficiente de trabajar, además de una actitud de compromiso que les permita sentirse

protagonistas de los procesos y no víctima de ellos. (p.82)

En razón de lo antes citado, dentro de los avances del mundo, no se pueden dejar a un lado las actitudes y emociones del ser humano en los distintos ámbitos organizacionales, donde en la gerencia, las personas, sus conocimientos y habilidades intelectuales, se han convertido protagonistas de su evolución, por ello, es relevante el siguiente estudio de investigación, centrado en analizar el enfoque de “inteligencia emocional clave del éxito en la gerencia actual”.

De lo anteriormente señalado, se desprende que la presente *producción argumentativa*, tiene como *propósito* analizar el significado de la inteligencia emocional como factor de éxito en las organizaciones para conocer el estado actual de sus componentes en los gerentes y generar herramientas de la inteligencia emocional como elemento determinante en el éxito de la gerencia de hoy, la cual resulta de gran utilidad en estos tiempos de turbulencias e inestabilidad tanto a nivel nacional

como mundial. Cabe considerar, que esta obra dentro del contexto científico entre otros aspectos tiene como *interés* reflexionar sobre la aplicación de esta maravillosa estrategia que empodera desde lo personal hasta en lo laboral partiendo de un paradigma prospectivo (futuro) dentro del contexto científico.

De allí, que en Venezuela ante los actuales acontecimientos se ha creado en las personas congestión emocional por lo que se requiere: cada individuo pueda tener la habilidad de conocer sus emociones para comprender y razonar sobre estas, así dominar los sentimientos internos empatizando con los de otros generando autoconfianza y autovaloración adecuada con orientación al logro e iniciativa en la gestión de las relaciones propias de la gerencia creando el establecimiento de vínculos afectivos como laborales.

Desde esta perspectiva, el presente análisis se aborda con un enfoque cualitativo ubicado en un nivel epistemológico, ontológico y axiológico bajo el paradigma epistémico interpretativo, junto a la

lógica dialéctica o post-positivista y un plano metodológico que esgrime el método de estudio fenomenológico apoyado en la hermenéutica para su interpretación, aplicando procesos metodológicos bajo la técnica de análisis y procesamiento de información como citas textuales, análisis del discurso, documentos, contenido, análisis crítico, notas de referencia, resumen analítico, observación documental de registros, análisis lógico, método exegético, análisis gramatical, entre otras.

Según lo señalado, estas admitirán el estudio de los actuales contextos para comprender el desarrollo de la gerencia actual utilizando herramientas de crecimiento personal que conlleven al aprendizaje significativo que sin lugar a dudas impactará de manera positiva en las relaciones laborales y por ende influirán de manera positiva en la gerencia, ubicando al gerente en un líder transformacional como agente de cambio organizacional.

En resumidas cuentas, esta situación permite formular las siguientes interrogantes en función de

abordar a profundidad dicho planteamiento, las cuales pretenden ser aclaradas en el transcurso de la investigación y de acuerdo a los razonamientos que se han venido realizando, se hace necesario considerar: ¿Qué se entiende por emociones? ¿Cuál es su importancia?, ¿Qué es inteligencia emocional? ¿Cuáles son los componentes que integran la inteligencia emocional?, y finalmente ¿Cuál es la aplicabilidad de la inteligencia emocional como estrategia para obtener éxito en la gerencia?

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Emociones

Al respecto, Goleman (1995) señala que:

Todas las emociones son impulsos para actuar, planes instantáneos para enfrentarnos a la vida que la evolución nos ha inculcado. Impulsos arraigados que nos llevan a actuar. Medios o mecanismos de supervivencia que se han

desarrollado durante millones de años de evolución filogenética, biológica y culturalmente. (p.32)

Resulta oportuno, destacar que las emociones son diversas reacciones orgánicas de tipos fisiológicas, psicológicas o conductuales que corresponden a nuestro organismo por medio de estímulos externos que nos permitirán adaptarnos frente a situaciones, personas, objetos y cosas a través de movimientos e impulsos innatos o influenciados por nuestras propias experiencias o conocimientos previos de un determinado escenario que da origen a un comportamiento o reacción.

Valor de las Emociones

En este mismo propósito, las emociones son sumamente importantes en la vida y desarrollo de los seres humanos, en virtud, que estas se manifiestan de acuerdo a la circunstancia que se esté enfrentando al momento de expresarlas, las mismas disponen al cuerpo a dar una

determinada respuesta como medio de conservación y desafío, tal es el caso del miedo, el cual activa al individuo ante un evento de forma inmediata para evadir, bien sea, corriendo o saltando.

Dentro de este orden de ideas, es oportuno destacar que el ser humano es emocional por naturaleza, hoy se denomina talento y/o colaborador de las empresas, actualmente es el eje fundamental de la transformación organizacional, ha dejado de ser simple trabajador para ser visto como ser dotados de inteligencia, capacidad de discernimiento, destrezas, personalidad, actitudes, creatividad e independencia, entre otros, cualidades que permiten la innovación de los talentos que influyen en el éxito dentro de la nueva organización.

Cabe agregar, que actualmente el tema emocional es aplicado en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, tiene que ver con la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, desde luego la cualidad para manejarlos, por ello, Salovey y Meyer (2017) señalan

que “la clave para gestionar personal es aprender a conocer muy bien cuáles son las actitudes, reacciones frente a los problemas y frente a los demás” (p.62), en razón, que las emociones forman sentimientos que florecen como reacción a un evento externo o interno e interesan como componente comunicativo entrelazando al pensamiento y las acciones del individuo, por tanto, impactan en la gerencia de las organizaciones positiva o negativamente.

Por consiguiente, en muchas empresas los gerentes no tienen oportunidad de reflexionar sobre sus emociones y lo que ocurre hoy en la sociedad, afectando su productividad y modo de gerenciar, en ocasiones, es una situación traumática, la incertidumbre va mermando la capacidad para las respuestas adaptativas, resolutivas, las capacidades cognitivas y de procesamiento de información interna o externa, lo que quiere decir, que las personas se encuentran en un constante estado de alerta y precariedad, esto puede tener

consecuencias a largo plazo, con los efectos de violencia y confrontación, generando problema como tristeza, ira, frustración, desesperación, angustia, miedo y otras emociones que se experimentan.

En consecuencia, esto ocasiona en los trabajadores el sentirse mal, desmotivados, sin esperanza, no saben cómo manejar sus emociones ni la de los gerentes porque no las identifican, por ello, el gerente actual se enfrenta a circunstancias adversas, por lo que tiene que direccionar y mirar su interior personal, ver cómo la vida va más allá de lo que pudieran mirar ellos, para su desarrollo, lógicamente facilitándoles su participación y sus importantes aportes, sin lugar a dudas, las emociones juegan un papel esencial en la vida de las personas, es necesario la autorregulación emocional para poder subsistir ante los problemas que existen en las organizaciones en donde los gerentes enfrentan estos desafíos.

Al respecto, Drucker (2018) señala que “los ejecutivos como profesionales técnicamente eficientes

deben percibir de forma fácil y rápida los conflictos en el momento que deben resolverse, así como los puntos vulnerables de los equipos y organizaciones a las cuales requieren prestar atención” (p.28), todo ello frente al desafío que las organizaciones tienen en el siglo XXI, se hace necesario tener claro las competencias, habilidades y percepciones gerenciales que corresponderán exhibir los gerentes para la práctica gerencial moderna, afrontar nuevos roles que deben emprender para dar mayor productividad y desatar el potencial humano en los coagentes empresariales.

Por lo tanto, no existen métodos claves para afrontar los riesgos, pero sí se puede tener excelente organización para reducirlos, con solidaridad y un equipo técnico, emprendedor que piense y actúe con celeridad dado que las habilidades que normalmente se desarrollan en las aulas no van relacionadas con el manejo y control de las emociones, con la capacidad para manejar múltiples tipos de conflictos a la vez,

como su habilidad para enfrentar el estrés, la ansiedad, depresión, baja autoestima y tomar decisiones que afectan a terceros simultáneamente.

Inteligencia Emocional

En este sentido, Goleman (1999), define Inteligencia Emocional como: La capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros, es un sentimiento que afecta a los propios pensamientos, estados psicológicos, estados biológicos y voluntad de acción (p. 30).

Como se puede observar, en esta definición el centro radica en las emociones, todo gira alrededor de cómo se identifican, se controlan y se pueden utilizar de manera productiva en el interior, es decir, lo que se puede hacer con las emociones, en el comportamiento y en las relaciones con los demás; así como lo que se puede hacer con las emociones de los demás, lo que se puede identificar o generar en otros, no hay ninguna duda que las emociones juegan un papel significativo en las vidas de las personas, pueden generar estímulos y

energías poderosas para alcanzar objetivos propuestos; pero, también pueden generar frustraciones profundas que inhiban pensamientos y acciones que afecten la gerencia.

Componentes que integran la inteligencia emocional

Dentro de este contexto, cuando se habla de Inteligencia Emocional de inmediato se relaciona con una expresión inicialmente acreditada al psicólogo Goleman (2000) quien expone que esta va “más allá de solo sentirse bien, que tiene que ver con aspectos cognitivos y de memoria a través de los años, la cual involucra vivencias, experiencias agradables y no gratas” (p.12), lo que indica que tales eventos son difíciles en los seres humanos, sobre todo abarca hábitos arraigados al pensar y sentir, por ello, Goleman (Ob. Cit.) señala los componentes que integran la inteligencia emocional:

- a) Autoconocimiento emocional o conciencia de uno mismo: Se refiere al conocimiento de nuestras propias emociones y cómo nos afectan.
- b) Autocontrol emocional o autorregulación: Permite no

dejarnos llevar por los sentimientos del momento, saber reconocer qué es pasajero en una crisis y qué perdura.

c) Automotivación: Dirigir las emociones hacia un objetivo permite mantener la motivación y fijar atención en las metas en lugar de los obstáculos.

d) Reconocimiento de emociones ajenas o empatía: Saber interpretar las señales de los demás en forma inconsciente, ayuda a establecer lazos más reales y duraderos con las personas de nuestro entorno.

e) Relaciones interpersonales o habilidades sociales: Conocer una buena relación con los demás es una de las cosas más importantes para nuestras vidas y nuestro trabajo, saber tratar exitosamente con aquellos que están en una posición superior como con nuestros jefes. (p.18)

Así pues, la Inteligencia Emocional es una poderosa herramienta para el individuo que tiene el alcance de conocerse, enfrentar el sentir y pensar intrínseco frente a otros, conlleva a influir de manera positiva, adaptativa e interpretativa el estado emocional, el lenguaje corporal de quienes le rodean, siendo esto parte de la

dimensión psicológica humana como percepción para socializar desde lo interno hasta el medio donde se desarrolla cada individuo como es el caso del entorno laboral.

En esencia, al estudiar el tema de la Inteligencia Emocional se considera que es uno de los conceptos claves para comprender el rumbo que ha tomado la psicología en las últimas décadas, porque tal como lo expresa Davis y Newtrons, (2019) “los cambios que están sucediéndose en el mundo empresarial, los gerentes y la manera de dirigir el talento humano han evolucionado, porque el efectivo gerente está transformando problemas en oportunidades ”(p.15), de este modo, el capital intelectual y capital emocional los ha utilizado ante los desafíos y retos de la gerencia actual.

Consecutivamente, al estudiar la nueva gerencia notamos que está siendo llamada a ajustarse para responder a las exigencias de los cambios, en los que las nacientes oportunidades van acompañadas de nuevos horizontes donde la empresa y su continuidad depende hoy más que

nunca de la confianza y lealtad de sus colaboradores, indica Monagas, (2018) “el actual gerente busca el dominio personal, no sólo por su bien, sino por el bien de los demás integrantes de la organización, sabe que a nadie le gusta ser controlado ni ser tratado como inferior” (p.21).

Según lo antes citado, en la medida que los gerentes tengan mayor congruencia en sus acciones mayor será la aceptación, credibilidad en sus colaboradores, este debe proyectar seguridad y confianza, de lo contrario será muy difícil que la gente lo quiera acompañar o apoyar en su gestión, por ello, se requiere un gerente con sentido amplio de apertura y equilibrio emocional a efectos de generar confianza y armonía laboral.

Aplicabilidad de la inteligencia emocional como estrategia para el éxito en la gerencia

Ahora bien, hoy en día resulta de gran éxito aplicar la inteligencia emocional como estrategia para obtener éxito en la gerencia moderna tal como lo formulan Cooper y Sawaf (2019) “los gerentes en las relaciones con los demás, pueden ser capaces

de ayudar a transmitir entusiasmo y reclutar seguidores de proyectos; pero, también pueden generarnos conflictos y rechazos” (p.18).

Como se puede entender, la inteligencia emocional del nuevo gerente será uno de los factores críticos que le ayudarán a alcanzar el éxito en sus propósitos, en conjunto con su equipo de trabajo, aquí aplica la frase de Epíteto: “No importa lo que le suceda a una persona, lo importante es cómo reacciona”. De allí que, Gates, (2017) manifiesta “ser gerente en la actualidad es cada vez más complejo, se trata de administrar el caos en una economía de la incertidumbre.” (p.5)

Siendo así, hoy en día se requiere que el gerente tenga gran capacidad de líder para crear, transformar, eludir, adaptarse a nuevas circunstancias y convertirse en un agente de cambio, como una de las principales fortalezas que requiere todo gerente actual; se considera que el cambio genera en muchas oportunidades resistencia y estrés, tanto a nivel personal como laboral, aquí aparece, otra vez y

preferentemente, la capacidad de manejo de las emociones y la cualidad para lidiar con la gente y sus viejos paradigmas.

Sobre este particular, se torna imprescindible la enseñanza y aprendizaje de valores personales dentro de la gerencia como la tolerancia, respeto, empatía, solidaridad, honestidad, resiliencia, entre otros, debido a que es indudable que a muchas personas hoy en día los invaden situaciones de violencia cotidiana, por lo que se hace necesario promover en los investigadores actitudes críticas frente a ellas, inculcar valores ante todo de respeto, minimizar el ego, incentivar la humildad para educar, reconocer y aprender a manejar las emociones, porque primero un gerente requiere aprender dominio personal interno para poder comprender y emocionalmente manejar a otros.

Dentro de este marco, actualmente se considera que la Gerencia en las organizaciones es el lugar ideal para promover el aprendizaje de las competencias de la Inteligencia Emocional, porque el

mundo laboral, luego del hogar cumple un rol central en la vida de las personas, por consiguiente, va más allá de la identidad, autoestima, seguridad, iniciativa, confianza y actitudes que estarán preponderadas o afectadas por las experiencias laborales, positivas o negativas, dado que dependiendo de las vivencias personales o profesionales el ser humano forma su propia percepción de su mundo interno y su actuar ante el entorno para convivir con su realidad.

Debe señalarse, que la clave para gestionar personal es aprender a conocer muy bien cuáles son las actitudes y reacciones frente a los problemas y frente a los demás, en virtud que las emociones generan sentimientos que surgen como reacción a un hecho externo o interno, sirven como mecanismo comunicativo afectando al pensamiento, las acciones de la persona y por tanto impactan en la gerencia a través de las organizaciones.

Evidentemente, la inteligencia emocional es de gran importancia porque otorga herramientas a la

gerencia para el desarrollo de la empresa, teniendo claro que el gerente es el cerebro de la organización si dirige y coloca sobre el tapete los planes y programas con su equipo de trabajo; igualmente, lo que esperan lograr para aumentar las ganancias tangibles e intangibles con su dirección y por tanto actuación.

Del análisis realizado se desprende, que el nuevo gerente buscará el ambiente apropiado, disciplinado y el tiempo necesario para crear su propio laboratorio del intelecto, para transformar la realidad virtual gerencial que quiere en eficientísima gerencia de muchas situaciones que superarán no sólo el problema rutinario, sino también los cambios de planes, procesos, modelos y/o métodos que han sido dificultosos cambiar, que conduzcan a través de la investigación a obtener el superéxito en beneficio de la empresa y de la humanidad.

De la misma manera, la gerencia debe ser dinámica y eficiente cuyo propósito debe centrarse en el ser humano para que este como colaborador ame lo que hace, se

sienta libre con capacidades innatas y aprendidas para desarrollar su potencialidad creativa dentro de la organización, tanto el gerente como su personal deben tener compromiso y sentido de pertenencia con sus labores que conlleven a resultados deseables marcados por su responsabilidad en sus funciones frente a los requerimientos del contexto.

Sucede pues, que se hace necesario que exista el máximo respeto, altos niveles de confianza que generen un ambiente de comodidad y apertura, así se obtendrá conciencia y autoconocimiento ante la labor a emprender junto a la motivación intrínseca y extrínseca que el entorno le genere, por lo tanto, el uso de talleres de inteligencia emocional le permitirá una educación emocional frente a su pensar y sentir como instrumento de reflexión y conocimiento de su ser para trabajar en su yo interno, como lograr los objetivos propuestos en la organización.

Precisando de una vez, la Inteligencia Emocional está

encadenada al desempeño laboral dado que si cada individuo se comprende a sí mismo, conoce sus reacciones innatas y aprendidas se desenvolverá en su medio ambiente organizacional con equilibrio y racionalidad, en virtud, que las emociones afectan la manera de ver y enfrentar cada circunstancia o eventualidad experimentada, lo que se traduce en una excelente toma de decisiones y un rendimiento efectivo ante los exigencias requeridas.

POSTURAS CONCLUSIVA

Dadas las condiciones que anteceden, dentro del manifiesto personal reflexivo sobre la temática se sugiere desde los niveles de la gerencia impartir conocimientos básicos de inteligencia emocional, salud mental, control de estrés, asertividad, empatía, entre otros, con la finalidad de desarrollar cambios a nivel psicológicos y conductuales, se propone aplicar el enfoque psicoeducativo para informarse de la realidad que se vive y emplear estrategias de afrontamiento, utilizar

terapias cognitivo conductual para la codificación de la conducta ante el manejo de ansiedad e inoculación de estrés.

En este propósito, aplicar técnicas de intervención potenciales, desde una perspectiva cognitivo-conductual para relajación o control de la activación emocional como la relajación progresiva de Jacobson, meditación, técnicas de respiración, terapias de grupo como rompehielos para conocerse mejor con los integrantes de la organización, actividades de construcción de confianza para fomentar el respeto, empatía y comprensión, ejercicios psicológicos para la autoconciencia, grupos de autoayuda y apoyo social, a fin de ofrecer ayuda a los gerentes para manejar sus emociones a través de la psicoeducación y las técnicas y/o estrategias psicoterapéuticas que le permitan a la persona en su carácter de gerente manejar sus emociones.

Desde este punto de vista, una gerencia exitosa requiere de un gerente asertivo en la comunicación, siendo la asertividad un concepto muy ligado a la inteligencia emocional y

referido a la comunicación con los demás, dado que diversas investigaciones demuestran que las personas con mayor inteligencia emocional correlacionan positivamente en autoestima, estabilidad emocional, felicidad, satisfacción en las relaciones sociales y en parejas, entre otros comportamientos que están estrechamente asociados con el bienestar.

En atención a lo antes planteado, se piensa desplegar psicoeducación dentro del área laboral para el manejo de las emociones que conlleven a las personas a la ejecución de ejercicios prácticos de escucharse a sí mismo y de escucha activa, lo que concederá la formación de atención a los sentimientos propios y de los demás, haciendo énfasis en el desarrollo de aptitudes emocionales, con uso racional de ellas y aprendiendo a manejarlas en función del bienestar individual y colectivo, recordando que la facilitación emocional incluye la capacidad de la emoción de asistir al pensamiento.

Significa entonces, que asistir al pensamiento se refiere a la manera de valerse de la información emocional para proporcionar otros procesos cognitivos, originando escenarios mentales propicios para el perfeccionamiento de diferentes actividades frente a la solución de complicaciones en la gerencia, lo que envuelve la conciencia de cómo las emociones actúan sobre la lógica y el proceso de información.

Todo ello, concediendo la posibilidad de redireccionar y priorizar el pensamiento para dirigir la atención hacia estímulos importantes y poder anticipar cómo será el estado emocional en una situación futura, a fin de vislumbrar, decidir sobre planes de acción para cada día ser más exitosos, proactivos y asertivos en las relaciones personales y laborales que generen calidad de vida en las personas.

Finalmente, a efectos de reflexionar sobre el contenido abordado en función con el objetivo central de este estudio y aporte a la ciencia se hace necesario concienciar la inteligencia emocional como factor

clave de éxito en la gerencia actual, reconociendo que existe un modelo de estrategias psicoterapéuticas para los gerentes organizacionales que les permitan desarrollar y manejar su personalidad, lo cual consiente ofrecer una visión global e integradora de las distintas opciones terapéuticas de las que se dispone en la actualidad, tanto a nivel psicoterapéutico como farmacológico, para el tratamiento de los gerentes que presentan altos niveles de ansiedad y estrés en sus trabajos, lo que les dificulta manejar la inteligencia emocional al relacionarse con sus empleados.

En definitiva culmino con este interesante pensamiento:

“El equilibrio no significa evitar conflictos, implica la fuerza para tolerar emociones dolorosas y poder manejarlas”

REFERENCIAS

- Carrión, S. (2017). **Inteligencia Emocional con PNL**. Guía práctica para conseguir: Salud, Inteligencia, y bienestar Emocional. Editorial EDAF, S.A. Madrid, España.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2019). **La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las**

Organizaciones. Bogotá: Editorial Norma.

Davis, K. y Newtrons, J. (2019). **Comportamiento Humano en el Trabajo.** Décima Edición. México: Edición McGraw – Hill.

Drucker, P. (2018). **Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI.** Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Gates, B. (2017). **Los Negocios en la Era Digital.** Ed. Plaza. 1999. 524 pág.

Garrido, S. (2018). **Dirección Estratégica.** Ed. McGraw Hill.

Goleman, D. (1995). **Inteligencia Emocional.** Estados Unidos: Editorial Bantam Books.

Goleman, D. (1999). **¿Qué hace un Líder?** Estados Unidos Harvard Busines Review.

Goleman, D. (2000). **La Práctica de la Inteligencia Emocional.** Editorial Kairos.

Monagas, A. (2018) **Visión Gerencial.** Caracas. Venezuela.

Salovey, P. y Meyer, J. (2017). **Inteligencia Emocional.** Editorial Quality Books, New York., USA.

**EXCELENCIA
ORGANIZACIONAL ENTORNO A
LA COMUNICACIÓN
CORPORATIVA CON EL USO DE
REDES SOCIALES**

Autora: Lizet Pérez
uftpostgradoprocivil@gmail.com

RESUMEN

La comunicación corporativa cada día se apoya en el uso de las redes sociales, gracias a sus ventajas respecto a la variedad de ellas, de las cuales se puede mencionar; la inmediatez en cuanto a la circulación de información y la interacción como mecanismo para conocer la información conveniente tanto para el productor de bienes o servicios y el usuario o consumidor. En este sentido, el propósito del presente ensayo científico de tipo argumentativo, fue expresar algunas reflexiones sobre la excelencia organizacional, en su relación con la comunicación corporativa a través de las redes sociales. Primeramente muestro al lector, una visión personal acerca de la excelencia en las instituciones, cuyos aspectos esenciales sugieren la agrupación de la acción correcta, la presencia del humanismo y una perspectiva sistémica. Seguidamente, dedico unas líneas referidas al rol de la comunicación corporativa, dentro de ellas, destaco la utilidad de las redes sociales. Se indican brevemente los cambios desarrollados en la comunicación corporativa, mediante el uso de las redes sociales. Al final, expreso mi reflexión dirigida a resaltar la excelencia organizacional, con una visión sistémica, la cual apunta hacia la totalidad, en lugar de considerar sus partes de forma aislada. Dentro de ella se encuentra la comunicación corporativa en redes sociales, integrada en la compleción de los múltiples aspectos vinculados con cada organización. El desarrollo del ensayo se apoyó en las pautas que orientan una investigación cuantitativa, mediante la técnica de indagación documental con autores relevantes, para dar soporte teórico a la introspección de la autora, lo cual permitió exponer mis reflexiones. Como conclusión, recalco la importancia de las redes sociales en comunión con una gestión integral, comprometida con la elaboración de un buen producto, la acción correcta, la práctica de valores humanos y la empatía con las necesidades sociales.

PALABRAS CLAVE

Excelencia
organizacional,
comunicación
corporativa, redes
sociales

ORGANIZATIONAL EXCELLENCE SURROUNDING CORPORATE COMMUNICATION WITH THE USE OF SOCIAL MEDIA

Author: Lizet Pérez
uftpostgradoprocivil@gmail.com

ABSTRACT

Every day corporate communication is supported by the use of social networks, thanks to its advantages over the variety of them, the immediacy in the way of knowing the information and the mechanism of interaction to know convenient information, both from the producer of goods or services, such as user or consumer requirements. In this sense, the purpose of this argumentative scientific essay was to express some reflections on organizational excellence, in its relationship with corporate communication through social networks. First, I show the reader a personal vision about excellence in institutions, whose essential aspects suggest the grouping of correct action, the presence of humanism and a systemic perspective. Next, I dedicate a few lines referring to the role of corporate communication, within them, I highlight the usefulness of social networks. The changes developed in corporate communication, through the use of social networks, are briefly indicated. In the end, I express my reflection aimed at highlighting organizational excellence, with a systemic vision, which points towards the whole, instead of considering its parts in isolation. Within it is corporate communication in social networks, integrated in the completion of the multiple aspects linked to each organization. The development of the essay was supported by the guidelines that guide a quantitative investigation, by means of the documentary inquiry technique with relevant authors, to give theoretical support to the author's introspection, which allowed to expose my reflections. In conclusion, I emphasize the importance of social networks in communion with comprehensive management, committed to the development of a good product, the correct action, the practice of human values and empathy with social needs.

KEYWORDS: Organizational excellence, corporate communication, social networks.

“Tenga un criterio de calidad. Algunas personas no están acostumbradas a un entorno en el que se espera la excelencia”
(Steve Jobs)

INTRODUCCIÓN

A partir de la entrada de las redes sociales al mundo corporativo, teniendo en consideración, la variedad de ellas y su incesante evolución, las organizaciones, debido a la ventaja que les proporcionan dicha modalidad de relacionarse, tanto en su uso interno, así como al vincularse con el mundo externo, han decidido acudir prolíficamente a la comunicación en redes sociales, no sólo para persuadir al público, a través de la emisión de diversos contenidos, sino además al reutilizar la información en su provecho. De este modo, la denominada *gestión branding* busca hacer participar al usuario de múltiples maneras, a través de las diversas redes sociales, con el ánimo de conocer su comportamiento y preferencias. Bajo los beneficios de esta gestión, las empresas buscan alcanzar un mejor posicionamiento en el mercado.

En efecto, en cuenta del avance tecnológico y la subsecuente rapidez en la cual circula la información, gracias a las bondades de las redes sociales, de la celeridad en que se alcanzan muchas soluciones así como, la facilidad al convencer a las personas de nuestras ideas, el uso de las redes sociales se erige como la panacea para el logro de los objetivos empresariales. De allí surge una inquietud fundada en la siguiente interrogante: ¿en la excelencia organizacional, qué rol desempeña la comunicación corporativa con el uso de las redes sociales? De esta manera, responder a la interrogante antes planteada me lleva a reflexionar sobre el valor inmanente que debe prevalecer en las organizaciones para alcanzar y mantener la excelencia, respecto al cual las redes sociales deben orientarse

En este sentido, el motivo para abordar el presente objeto de estudio, viene dado por la frecuencia del uso de las redes sociales en las

organizaciones, adicional al impacto positivo de su implementación por parte del público en general, bajo las premisas antes expuestas. El interés científico del presente ensayo viene dado por la necesidad de mantener en el mundo organizacional un equilibrio entre la búsqueda del posicionamiento empresarial el cual encierra un afán por alcanzar mejores resultados financieros y el contenido humano sumado al aspecto social, los cuales deben sostener las empresas, en el mundo global en que vivimos.

En este orden de ideas, se desarrolló el presente ensayo sobre la base de una metodología documental mediante el análisis de las contextualizaciones teóricas a través de la revisión, cotejo, comprensión, y reflexión de las diversas obras consultadas relacionadas con el objeto de estudio. Lo antes planteado permite contribuir con los productos de la línea de investigación denominada potencialidad social desde las organizaciones, por cuanto centra su atención en la relación individuos-instituciones. Su finalidad fue expresar algunas reflexiones sobre la

excelencia organizacional, en su relación con la comunicación corporativa a través de las redes sociales con una visión, humana, sistémica, como vía para la transformación de los individuos, e instituciones.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

La intención de la autora busca expresar algunas reflexiones en torno a los aspectos que deben cuidar las estructuras organizacionales en el manejo de la comunicación corporativa, especialmente a través de las redes sociales. En este contexto, se pretende estimular la excelencia organizacional y destacar dentro de ella la presencia de la ética, el aspecto humano, social, así como la visión de totalidad de los procesos, los cuales deben orientarse desde la alta gerencia en la gestión empresarial.

A partir de la preocupación antes expresada, ordené el ensayo en tres aspectos. En primer lugar, expuse mis reflexiones sobre la excelencia organizacional, en segundo lugar, hice referencia a las realidades sobre el rol

de la comunicación corporativa. Dentro de ella, se abordó las redes sociales en las organizaciones, En tercer lugar, asumí una postura conclusiva destacando la importancia de la excelencia organizacional como pilar de orientación hacia todas las partes que la integran, respecto a la cual no escapa su comunicación corporativa con el uso de las redes sociales

La excelencia organizacional: enfoques humanistas

Con relación con la excelencia organizacional, la asumo como un enfoque sistémico, conforme lo plantea Senge (1994), quien recomienda ver totalidades en lugar de partes y atenderlas, como un sistema compuesto por un conjunto de fracciones interrelacionadas, cuyos comportamientos repercuten en cada una de ellas en el marco total que les agrupa adicional a su entorno. Conforme a lo antes expuesto, la excelencia en las organizaciones apunta hacia la integridad, la cual comporta una atención armónica con el universo del cual forma parte. En este sentido, merece compartirse las

siguientes líneas del trabajo desarrollado por Cedillo (2018), al expresar:

“La reputación corporativa se forma con una visión integradora, como un análisis en tercera dimensión. La primera dimensión es la axiológica en la que se encierran los valores culturales de la organización, un planteamiento ético en su relación con terceros y su responsabilidad con la sociedad. La segunda dimensión es el comportamiento corporativo comprometido a lo largo del tiempo con relación a los clientes, empleados y accionistas. La tercera dimensión es actitud proactiva de la organización en la gestión.” (p. 93)

En efecto, toda organización debe tener claro, los valores culturales, la ética, el comportamiento corporativo y la actitud proactiva en su gestión, en relación con los grupos de interés, para perdurar en el tiempo de manera efectiva. Ello conforma una visión sistémica en función de trascender de forma activa hacia otros espacios, motivo por el cual se

comparte el dicho de la autora antes referida. Sin embargo, la reputación corporativa no resulta suficiente para considerar la totalidad de la excelencia referida precedentemente.

En concordancia con lo antes expuesto, la excelencia en las organizaciones apunta más allá de su reputación, esto es, implica una acción bajo la mirada de múltiples sentidos, por esta razón conforme expresa Carrió (2013) resulta clave para las organizaciones otros aspectos tales como la responsabilidad relacionada con el aspecto social, medioambiental, entre otros, pero a su vez, hace falta la legitimidad, el respeto de la legalidad sumado a la transparencia de la organización. Adicionalmente resulta relevante la acción correcta, el buen comportamiento de la empresa en general así como el de sus empleados y accionistas en particular, pues su actuación, va a incidir también a la hora de evaluar los resultados, siempre sensibles a las circunstancias que rodean la organización.

Las exigencias antes referidas, forman el cimiento de la confianza hacia la organización y las personas

quienes la conforman. En la búsqueda de dicha seguridad, juega un papel preponderante, la cultura organizacional, entendida, como un sistema de significados compartidos y sostenidos por los integrantes de una organización los cuales la hacen particularmente distinta de otra. Por esta razón, las corporaciones deben esmerarse en fomentar una cultura organizacional para permitir generar confianza entre los diversos interesados que le rodean, cuya expresión se manifiesta en el hacer cotidiano, más no en lo que predica. De esta manera, la transparencia organizacional podrá proyectarse en su relación con los otros agentes externos involucrados.

Aunado a lo antes expuesto resulta conviene destacar como elemento necesario para lograr la excelencia organizacional, la atención al ser humano involucrado con cada entidad. De acuerdo con Chiavenato (1999) las organizaciones surgen con el objeto de alcanzar objetivos que las personas individuales solo pueden lograr de una forma organizada. Sobre la base de esta afirmación, el aspecto

humano debe orientar todas las acciones de una organización, lo contrario pudiera conducir al caos determinado por un materialismo desmedido. En virtud de la esencia humana antes referida, las organizaciones deben manejarse, sobre la base del respeto a los valores humanos y en consecuencia, en la búsqueda constante del bien común.

En refuerzo de la idea antes expresada, conviene hacer referencia sobre el neohumanismo, al cobrar relevancia en estos tiempos la modernidad líquida como diría Bauman (2018) en el cual confluyen complejas dialécticas, asombrosas dinámicas, una variedad de la capacidad creadora, adicional a una incesante fragilidad de las modas, sin olvidar el hecho de la formalización de saberes sin avanzar, al tiempo del arte de saber gestionar lo correcto, entre otros aspectos.

En efecto, los excesos y transformaciones que vive el ser humano, han acarreado un deterioro de la calidad de vida de determinados grupos de la población, así como su exclusión, entre otros, motivo que ha

dado lugar a retomar la vigencia del humanismo, por diversos autores. Entre los defensores del neohumanismo encontramos a Herrera (2021) quien expresa en relación con la frase de hacer experiencia del humanismo lo siguiente: “nos insta a un compromiso, un encargo u obligación que apunta a una lectura y una participación activa para cuidar nuestro destino, nuestra condición presente y futura.” (p. 32)

De este modo, dicho autor propone la necesaria consideración del humanismo, como un saber en el que se comprende al hombre en su dimensión axiológica, a quien le es inherente su ambigüedad, a veces maravilloso, a veces terrible, por lo que advierte en el ser humano, en ocasiones su desmesura, y en otras oportunidades, la búsqueda de su excelencia. Asimismo Herrera (ob. cit) denuncia entre otros al consumidor despojado de sus derechos, quien se torna “objeto de orientación en las decisiones mercadológicas de la empresa” (p. 33). Por esta razón apela al humanismo, como aliento para manejar la experiencia vinculada con

valores e ideales éticos, los cuales emplazan la libertad y dignidad humana.

Apoyada en las líneas anteriores, puedo expresar con relación a la excelencia organizacional, que la alta gerencia debe estar atenta a los siguientes aspectos: en primer lugar, una mirada sistémica, conectada tanto con su aspecto interno, como enfocada hacia lo externo, dirigida a su entorno, en el encuentro de cada organización con la acción correcta; en segundo lugar, una cultura organizacional erigida sobre la base de la confianza en tanto la distingue de otras; y en tercer lugar, el humanismo como postura filosófica que debe orientar las bases de toda agrupación humana aun cuando se autodenomine una organización con fines de lucro.

Comunicación Corporativa: Uso de la redes sociales

En cuanto al rol de la comunicación corporativa y dentro de ella, el uso de las redes sociales, debo partir de la siguiente premisa: toda organización persigue un fin determinado, lo cual genera, ante la eventual incapacidad de alcanzar

dicho fin, su inminente extinción al no tomarse acciones oportunas y necesarias para lograrlo. En esta compleja tarea, las organizaciones empresariales en la búsqueda de su crecimiento económico, apelan a determinados instrumentos como la marca, publicidad, mercadeo entre otros, con el objeto de mantener activo su propósito planteado así como para adquirir y permanecer con un alto status social junto al comercial.

Desde esta perspectiva, cada día toma en la organización un rol estelar, la comunicación corporativa, considerada por Galvis y Botero (2010) como una estructura de integración de todas las formas de comunicación, con el propósito de fortalecer, fomentar su identidad y en consecuencia, mejorar su imagen corporativa. Al respecto, puedo añadir su particular importancia para conocer no sólo los códigos culturales internos, sino además los del público, con quien la organización pretende mantener relaciones comunicativas.

En este afán de las organizaciones con el objeto de realizar su objeto, en el ámbito de la

comunicación corporativa, las redes sociales se erigen como una herramienta eficaz, al permitir realizar estudios de marketing, de comportamiento del consumidor y aún de tendencias de mercado, entre otros, cuyos resultados, tiempo para conocerlos, adicional a las formas de su manejo, eran simplemente inimaginables antes del auge de esta vía tecnológica innovadora. La realidad antes referida la destaca Scheinsohn (2010) al referir el siguiente contenido:

“Las nuevas realidades imponen comprender que las sociedades hoy no se dinamizan como otrora a partir de un simple intercambio de objetos y valores materiales, sino que lo hacen en función de complejas relaciones e interacciones que se configuran en la emergencia de un incesante intercambio de mensajes.”(p. 20)

En efecto, en la actualidad cobra relevancia el papel de las redes sociales en las organizaciones, las cuales coadyuvan en la apreciación de diversos grupos de personas, quienes

con facilidad e inmediatos efectos expansivos, pueden emitir opinión relacionada con la organización. Adicionalmente, dicha información permite a la organización ser reutilizada por otros, y aún por ella misma, para nutrirse de la percepción de los diversos sujetos afectados de su gestión, conocidos como stakeholder, con el objeto de reflexionar sobre sus dichos, así como asumir la responsabilidad social, con acciones que le permitan recuperar o fortalecer su buen estatus.

De este modo, se observa en beneficio de las organizaciones, el trabajo conjunto de varias disciplinas enmarcadas en la comunicación corporativa tales como publicidad, marketing, mercadeo, comunicación organizativa, de gestión, edición adicional al diseño, entre otras, con el fin de fortalecer la identidad e imagen corporativa, resguardar la reputación y distinguirse de la competencia para lograr que sus públicos le reconozcan como la mejor opción. Por esta razón, la comunicación corporativa es considerada por algunos, como el

sistema nervioso central de una organización.

Por su parte, Nicolás y Martínez (2014) destacan la labor de las empresas, con ocasión a la irrupción de los diversos sistemas de comunicación social y hacen referencia a la gestión del *branding* el cual encontró en ellos, distintos escenarios para plantear nuevos formatos, contenidos, diversos modos de planificar la comunicación, favorecer la intervención del usuario, así como la inmediatez del diálogo entre la institución y el usuario. En tal sentido, explican que se ha de asumir un esfuerzo continuado con el fin de innovar en los modos de gestionar los contenidos ofertados, fomentar la creatividad en su valor informativo, alcanzar estrategias centradas hacia el entretenimiento y la conexión emocional.

En la actualidad, la comunicación corporativa, utiliza las redes sociales a través de varios contenidos, entre los que se distingue: aquellos relacionados con información de interés para el cliente, gestión de *branding* a través de sugerencias,

relatos, juegos o entretenimiento, mensajes centrados en diálogos, creados a partir de la actualidad, con una publicidad implícita de información sobre la aplicación del producto, los cuales proyectan valores corporativos de la empresa, así como otros, con información sobre descuentos y ofertas, con la finalidad, no sólo de cubrir las necesidades del público en general o satisfacer sus gustos, sino en función de lograr de alguna manera su fidelidad con la organización.

Bajo el escenario antes referido, afirmo con Scheinsohn (ob.cit.) la comunicación debe ser articulada con los propósitos políticos del gobierno corporativo, a través de una gestión global, por lo que no deben aislarse las diversas modalidades que engloba la comunicación y dentro de ellas las redes sociales.

POSTURTA CONCLUSIVA

Luego de revisar parte de la literatura en relación con la excelencia organizacional y la comunicación corporativa con el uso de las redes

sociales en respuesta a las preguntas inicialmente planteadas, considero relevante el rol de la comunicación en las organizaciones corporativas. De esta manera, La idea es la apropiación de una estructura en la que todos los especialistas en comunicación forman la totalidad del mensaje organizativo y ayudan a definir tanto la imagen como el medio que lleva al sistema de mejoras como: el branding, el hecho de atender las necesidades de los grupos de interés y a la mejora de la realización corporativa.

A través de los gestores de comunidad o *Community Manager*, las organizaciones administran los datos digitales de información global que les concierne, lo cual les permite monitorear constantemente lo que se dice y discriminar dicha información, manejar la reputación organizacional en línea, así como obtener las tendencias para tomar las acciones estratégicas que permitan, no sólo conocer las necesidades del público, sino adicionalmente, revertir la situación que eventualmente pueda afectar a la organización, con ocasión a ciertos contenidos digitales.

Las redes sociales permiten a las organizaciones conocer el número de sus seguidores, sus gustos, opiniones, unido a sus diferencias. Por otro lado, permiten a sus seguidores, contribuir con el fomento de la identidad corporativa y a la organización, el control de su reputación *on line*, al tiempo que sirven estas herramientas también, como mecanismo de persuasión al usuario. Inclusive, según refiere Puentes (2019) hoy día diversas organizaciones se sirven de las redes sociales para dar a conocer su misión de compartir valores altruistas con la sociedad que les sigue.

Al deliberar, sobre la base de las líneas antes expresadas, puedo inferir que las redes sociales comportan un mecanismo eficaz de comunicación actualizada y universal para las organizaciones. Por esta razón, resulta prudente así como conveniente su uso, a fin de mantener la comunicación con el mundo, cumpliendo con una misión social hacia su entorno, al tiempo de permitir a las organizaciones, descubrir las necesidades y gustos de usuarios

actuales sumado a los potenciales, con el objeto de fomentar internamente la creatividad y la innovación en los productos o servicios que se ofrecen.

En esta compleja tarea de las organizaciones, conforme hice referencia supra, la excelencia como visión sistémica, apunta más allá de la visión integradora solo de la comunicación. Si una organización limita el esmero de su atención de manera exclusiva al aspecto de la comunicación corporativa, los resultados de su gestión a corto o mediano plazo serán parciales, incompletos o inconclusos, con grandes posibilidades de verse afectada en su gestión.

En efecto, si bien muchas empresas han obtenido grandes ganancias con una buena planificación y ejecución de marketing corporativo, como por ejemplo, Mac Donalds, Toyota, Disney, o a nivel local, Polar, existen otras empresas, las cuales no hubieren alcanzado un éxito, en el supuesto negado de fallar en el esmero de la elaboración de un buen producto, como sucedió por

ejemplo, en Apple con sus productos Ipad, Iphone o a nivel local, Kraft con su mayonesa.

Muchas veces, la gente adquiere un bien, de cierta marca, no sólo como resultado del *branding* corporativo o el rol del community manager, sino por la calidad de la misma. Las experiencias antes referidas, permiten apoyar la opinión de considerar importante, el esmero en la elaboración de un buen producto, adicional a la búsqueda incesante de la excelencia organizacional, la cual conlleva la necesidad, de mantener una mirada sistémica sumada a una visión global, sin desatender ningún aspecto en su interior y a su alrededor, para lo cual las redes sociales se identifican como una herramienta eficaz.

Sobre la base de las líneas antes expresadas, puedo añadir que si bien la comunicación corporativa a través de las redes sociales comporta un factor importante, es impostergable su incorporación como estrategia comunicacional, que responda a los propósitos de la alta gerencia de la empresa en el contexto de la excelencia organizacional. En

complemento, al reconocer que las organizaciones están imbuidas en un mundo interconectado y comprometidas con la sociedad, se han de orientar las políticas dirigidas a encauzar el aspecto humano de manera que puedan ofrecer bienes y servicios que cultiven dicho valor ético de compromiso con la responsabilidad social en atención a las necesidades sociales.

En la conjunción de las premisas referidas, la excelencia organizacional cuyo seno abriga a la comunicación corporativa con el uso de redes sociales, servirá para enaltecer la condición humana, más allá de la búsqueda de un mejor posicionamiento del mercado. Adicionalmente, permitirá mantener siempre firme a la organización. No debe olvidarse en la gestión integral a comunión que debe existir entre el aspecto humano, la buena imagen hacia el objeto de generar confianza y un excelente producto, desde su elaboración hasta su consumo final. Nadie puede dar lo que no tiene.

Ahora existen dos mundos, netamente distintos el uno del otro, entidades plena y verdaderamente en las antípodas, y la tarea de reconciliarlos y forzarlos a solaparse está entre las competencias que el arte de vivir en el siglo XXI nos exige adquirir, hacer nuestras y utilizar.

Zygmunt Bauman

REFERENCIAS

- Castelo, D. (2018). **Reputación Online** Publicado en Comunicación e imagen corporativa. Ediciones UTMACH. Gestión de proyectos editoriales universitarios. ISBN: 978-9942-24-103-0. Ecuador. Consulta octubre 2021.
- Bauman, Z. y Leoncini T. (2018) **Generación Líquida. Transformaciones en la Era 3.0.** México. Paidoz.
- Puentes, A (2019) **Cultura Empresarial de la Gerencia de una Organización para Impactar Positivamente en la Sociedad por Medio de la Responsabilidad Social.** Trabajo de grado de Maestría no publicado, en la Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.
- Carrió, M (2013). **Gestión de la Reputación Corporativa. Convierte lo que Piensan y Dicen de ti en tu Mejor Activo.** Barcelona: Libros de Cabecera
- Cedillo, T. (2018). **Reputación Corporativa.** Publicado en

Comunicación e imagen corporativa. Ediciones UTMACH. Gestión de proyectos editoriales universitarios. ISBN: 978-9942-24-103-0. Ecuador. Consulta octubre 2021.

Diseño y Comunicación. Cuaderno 33 ISSN 1668-5229. Disponible en file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/Comunicacion_Estrategica.pdf

Chiavenato, I. (1999). **Administración de Recursos Humanos**. Bogotá: McGraw Hill.

Senge, P. (1.994) **Quinta Disciplina**. Barcelona. Granica

Galvis, C. & Botero, L (2010) **El Comunicador Corporativo y su Accionar en las PYMES de Medellín**. Signo Y Pensamiento, vol. XXIX, (56).

Herrera, F (2021) **Posibilidad de un Nuevo Humanismo Médico desde una Matriz Común: Bioética Global y Neohumanismo Universal**. Revista de Educación y Desarrollo. N.59. ISSN: 1665-3572. Guadalajara, México.

Nicolás, M. y Martínez, E.(2014) **Comunicación Empresarial en Redes Sociales: Gestión de Contenidos y Experiencias Business Communication In Social Networks: Content management and experiences**. Madrid. SSN: 2340-8413 | DOI: <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v2i2.57> Disponible en <https://www.methaodos.org/revista-methaodos/index.php/methaodos/article/viewFile/57/53>. Consulta Marzo 2021

Scheinsohn, D (2010) **Comunicación Estratégica**. Centro de estudios en

**INTEGRACIÓN GERENCIAL
ECONÓMICA DE LOS PAÍSES
LATINOAMERICANOS: UNA
MIRADA PLURAL**

Autor: Gabriel Guerrero
guerrero gabriel gregorio55@gmail.com

RESUMEN

Las fortalezas que se implican en las diversas áreas de actividades sociales, políticas, culturales, tecnológicas y comerciales en la base positiva de la integración gerencial económica latinoamericana, lleva a pensar en sus efectos colaterales que atraen al mismo tiempo, la necesidad de avanzar hacia nuevos requerimientos integrales, frente a la condición de los grupos de interés de los países miembros, cuya realidad de experiencias deben ser capturadas en la gestión de los Estados, para sustentar las pautas a seguir ante determinada situación que surja desde el equilibrio en las oportunidades y beneficios, justicia social y condiciones democráticas. Este ensayo, asumió la descripción de dos eventos de interés que tienen que ver con la integración gerencial económica de los países latinoamericanos, como son: las políticas de integración: pluralidad de experiencias y la integración socio-económica para Venezuela. Entre sus conclusiones, se reconocen las necesidades de libre comercio entre los países latinoamericanos, pero además; la prioridad de cubrir expectativas positivas en todos los ámbitos de la vida humana para los emigrantes venezolanos, debido a que las experiencias observadas y documentadas en esos términos, apenas se inician.

PALABRAS CLAVE

Integración
económica, mirada
plural, países
latinoamericanos

ECONOMIC MANAGEMENT INTEGRATION OF LATIN AMERICAN COUNTRIES: A PLURAL LOOK

Author: Gabriel Guerrero
guerrero gabriel gregorio 55@gmail.com

ABSTRACT

The strengths that are involved in the various areas of social, political, cultural, technological and commercial activities on the positive basis of Latin American economic managerial integration, leads to think about its collateral effects that attract at the same time, the need to advance towards new Comprehensive requirements, facing the condition of the interest groups of the member countries, whose reality of experiences must be captured in the management of the States, to support the guidelines to be followed in the face of a certain situation that arises from the balance of opportunities and benefits , social justice and democratic conditions. This essay assumed the description of two events of interest that have to do with the economic managerial integration of Latin American countries, such as: integration policies: plurality of experiences and socio-economic integration for Venezuela. Among its conclusions, the needs for free trade among Latin American countries are recognized, but also; the priority of meeting positive expectations in all areas of human life for Venezuelan emigrants, because the experiences observed and documented in these terms are just beginning.

KEYWORDS: Economic integration, plural look, latin american countries

INTRODUCCIÓN

La realidad de los procesos, así como las actividades que apuntan hacia la integración gerencial económica de América Latina, buscan el potencial de los países para conformar el mercado común de estrategias, convenios y alianzas proyectadas en la línea del desarrollo/exploración de nuevas posibilidades favorables, vinculadas con las políticas comerciales intrarregionales, inversiones privadas, e igualmente, movimientos comunes que procuren los mejores comportamientos tendentes a superar dificultades, al dar respuestas significativas en ese campo de transacciones.

En este entorno de ideas, Basnet, & Sharma (2013) sugieren la prioridad de un alto grado de sincronización económica entre los países, para poder asimilar las fluctuaciones emergentes en estos contextos de búsquedas acertadas de la economía de América Latina, en torno a lo cual se crean acuerdos gerenciales entre grupos de naciones,

dada la necesidad de reducir, como también eliminar las barreras que limitan la entrada/salida de los bienes/productos, servicios, factores generados en las producciones entre las naciones miembros. A ello se suman, los beneficios de los empleos, eficiencia y la activación de los bloques regionales, como perspectivas viables.

En este sentido, la presencia de elementos, recursos y situaciones articulados a los acuerdos comerciales regionales, se dejan ver a través del diseño de políticas nacionales e internacionales en el ámbito productivo de los países de América Latina, que en los últimos tiempos, promueven con mayor intensidad la integración regional, declarada en los discursos y negociaciones multilaterales entre los países miembros, con la mirada proyectada hacia decisiones de inversión, en función del crecimiento en el tiempo para la renovación de agendas de negocios.

De hecho, los estudios de Belez, & Chelala (2016) indican que estas agendas vienen a estar centradas, no

solamente en temas comerciales, sino en los aspectos relacionados con la competencia, las normas laborales, temas ambientales, aspectos del desarrollo, tecnologías e innovación, entre otros; que avivan las prioridades de la integración con la región y el mundo, además que despiertan el sentir de la población, en torno a la condición de esfuerzos adicionales para estar a la altura de las demandas sociales, en el marco de considerar la gama de sectores productivos.

Las cifras que aportan la investigación señalada de Belez, & Chelala (ob. cit.) reviste interés en los elementos de la integración, toda vez que alrededor del setenta y uno por ciento (71%) de los latinoamericanos, ven con satisfacción la entrada de capital extranjero en las economías locales, mientras que solo el quince por ciento (15%) cree que ello es perjudicial y contraproducente para la economía de los países miembros.

Por lo tanto, los diferentes aspectos involucrados en la integración latinoamericana, en términos de los países en su conjunto, ejercen escenarios de impacto

posible, frente a las expectativas políticas, económicas, sociales, comerciales y de desarrollo en los acuerdos positivos que alientan eventos de vanguardia e innovación aprovechables como actividades productivas, lo que pudiera expresar aspectos de interés entre los pobladores de América Latina, para enfrentar las desigualdades, tal como lo afianza el pensamiento de Devlin, & Ffrench (1998) en el escenario de continuar la liberalización de los pueblos, en un entorno planificado de acuerdos recíprocos, al fomentar las exportaciones e importaciones bilaterales.

De allí, que este ensayo buscó describir eventos plurales generados en el marco de la integración económica de los países latinoamericanos, en el perfil de presentar esbozos en torno al potencial de ámbitos e intereses comunes suscitados en las políticas de integración, por lo tanto; concede el valor entendido a la pluralidad de experiencias, así como el énfasis de las estrategias que buscan los mejores beneficios socioeconómicos,

comerciales, laborales y de iniciativas gerenciales dadas en la región, a través de la gestión que acoge nuevos programas para activar movimientos sociales de los emigrantes venezolanos. Para ello, se asumió una metodología de carácter documental, en la búsqueda de diversos autores que describen la realidad del fenómeno desde la integración gerencial económica de los países latinoamericanos como una mirada plural.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Políticas de Integración: Pluralidad de Experiencias

La integración latinoamericana, es uno de los eventos de mayor consideración socio-histórica que ha venido haciendo énfasis en la identidad cultural de los pueblos como instrumentación del intercambio económico, con las posibilidades de mantener un proyecto de esta naturaleza para la región. Cuestión en la cual acierta Medina (2019) al describir un ámbito de intereses comunes que constituye el eje

medular de acontecimientos múltiples, en la idea de conformar un bloque latinoamericano integrado al mundo globalizado, donde se distinguen ciertos hitos históricos de encuentros significativos en el conjunto de vivencias y experiencias que los países de la región han vivido como: el déficit de racionalidad instrumental, la exclusión social, el papel del Estado y la base política en la configuración de nuestras sociedades.

Ahora bien, frente a la globalización se atienden otros escenarios que han surgido en cuanto a lo social/económico, lo que sugiere revisar los enfoques políticos existentes en materia de integración para el cambio estructural repensado, además de ser reflexionado desde la gerencia, sobre las condiciones locales y regionales del contexto latinoamericano. No obstante, su integración se concibe como una solución a ciertos problemas puntuales relacionados con la seguridad, crecimiento económico, desigualdad, desarrollo sustentable, educación, inserción internacional.

Igualmente, se agregan situaciones relativas a las diferencias entre los países latinoamericanos en cuanto a la distribución del ingreso, la especialización productiva, el peso de sus economías en el Producto Interno Bruto Regional (PIB), la pertenencia a diferentes bloques comerciales, preferencia por ciertos socios en el momento de estrechar lazos, la exposición y vulnerabilidad al cambio climático, entre otros. Frente a estos factores, afirma Garcés (2018) que estas experiencias, muestran evidencias de la complejidad de situaciones vinculantes en sí mismas, precisamente porque hay divergencias en las políticas emanadas en el sector y los efectos de su aplicación normativa en la realidad.

En materia comercial, la experiencia del Mercado Común del Sur (Mercosur), surgió como una organización regional integrada por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. De acuerdo con Malamud (2010) en sus primeros siete (7) años, triplicó el comercio intrarregional al tiempo que aumentaron los flujos comerciales extra regionales; impulsó

la inversión extranjera directa en sus países miembros y se convirtió en una referencia internacional para empresas y gobiernos extranjeros. Explica el mencionado autor que hasta la fecha, Mercosur ha construido una estructura institucional leve, haciendo que sus decisiones sean producto de mecanismos intergubernamentales unánimes.

En cuanto a lo social, la integración latinoamericana se mantiene en una demanda existencial aun insatisfecha, debido a que persiste la solicitud de la población a una vida más equitativa, responsable y comprometida con el uso eficiente de los recursos naturales, ante la prioridad de libre circulación, mayor calidad de Internet en el aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación (TIC), con el sustrato de atención requerida de las instituciones democráticas, que permiten avanzar en términos de participación ciudadana.

En relación con las ventajas significativas que atraen el escenario de la integración latinoamericana en el campo de las tecnologías, resaltan los

hechos que ofrecen un marco distintivo para el intercambio de software/hardware, además del uso de las TIC, a fin de hacer partícipes a los pobladores comunes de capacidades técnicas, conocimientos y el reconocimiento de prácticas y experiencias que construyan a un sujeto con conciencia crítica. Ello, se respalda con lo argumentado por Basco (2017) quien enfatiza sobre el potencial de todos estos vínculos comerciales que fortalecen las relaciones entre los países miembros, la democracia y el desarrollo de la región.

Por otra parte, el integracionismo regional en América Latina, frente a las iniciativas de carácter legal, con el apoyo de capacidades latinoamericanas, políticos y la ciudadanía democrática activa, deben aclarar el sistema legal institucional apropiado para ayudar a lograr los objetivos propuestos, en la condición de ser transparentes y minimizar la incertidumbre en la gestión de los procesos políticos, ambientales, comerciales, tecnológicos, entre otros.

Integración Socio-Económica para Venezuela

La integración latinoamericana como estrategia regional, tienen la condición de beneficios socioeconómicos para la población, en términos de aportar eventos significativos en el diálogo social como prioritarios que apuestan a las mejores respuestas diseñadas y orientadas en algunos objetivos reconocidos por International Labour Organization & United Nations Development Programme (2021) para reducir los niveles de vulnerabilidad socioeconómica de refugiados y otros migrantes venezolanos, maximizar la contribución de este sector a las economías de los países receptores, promover la cohesión social a través de iniciativas entrelazantes de características comunes a las comunidades de acogida de los refugiados de este país.

Dada la situación actual de movimientos sociales desde Venezuela hacia otros países, esta perspectiva añade valor a la integración latinoamericana en el largo plazo, tanto en términos de

sostenibilidad de la promoción socioeconómica y de convivencia entre los ciudadanos, donde se busca regularizar, flexibilizar, agilizar los procesos al sumar voluntades para el trabajo, formación profesional y reconocimiento de las cualificaciones, capacidades, eficiencias laborales de los venezolanos migrantes, en la adopción de actividades empresariales y emprendimientos sociales para mejorar la calidad de vida.

De manera que la integración latinoamericana, no es una panacea a las respuestas políticas, económicas, sociales, culturales, educativas que exige la población venezolana frente a la crisis nacional al producir la diáspora, sino el escenario posible para fortalecer los mecanismos de cooperación entre los países miembros, así como en el hecho de atender las necesidades básicas de los refugiados y migrantes provenientes de Venezuela, respecto a puntos medulares relacionados con los movimientos humanos desde los correspondientes mecanismos de regulación intrarregional,

reconocimientos de competencias profesionales, su validación y certificación para ocupar espacios laborales con las mismas oportunidades, además de la protección social.

En parecidas circunstancias, describen Chaves, Amaral, & Mora (2021) los esquemas positivos de la integración latinoamericana para los venezolanos refugiados y a su vez, la contribución que ellos hacen para disminuir el desempleo en países como Colombia, Perú y Chile. No obstante, aún se observan disparidades en la seguridad laboral, agravados debido a la pandemia de COVID-19. Situación que hace pensar acerca de la regularización que pudiera concretarse con la integración socioeconómica latinoamericana para ayudar a cerrar estas limitaciones y alcanzar el éxito laboral en las comunidades receptoras de los coterráneos, a fin de revisar estándares acordados de carácter plural, de inclusión e igualdad de oportunidades.

Del mismo modo, el aspecto que tiene que ver con la cohesión social en

el escenario de la integración latinoamericana, cursa su radio de acción crucial del bienestar que se exige en el contexto de los migrantes y refugiados, en el punto referido a la xenofobia y la discriminación documentadas, como problemática en ascenso en distintas formas y espacios de la vida cotidiana, lo que genera efectos negativos en la inclusión socioeconómica.

Esto se reafirma en estudios de Nopo, Chong, & Moro (2010) cuyos resultados muestran sesgos de selección y preferencias en concursos, acceso a trabajos y oportunidades de desarrollo personal y profesional de venezolanos en comparación con los beneficios para individuos del país receptor. En este orden de ideas, se despliegan creencias discriminatorias cuando se acogen a una percepción de larga data, en cuanto a que mientras más clara es la piel del individuo, mayor es el estatus social. Asimismo, se suele pensar que el estatus social está correlacionado con el poder económico del individuo. Todo ello, fecunda la idea en América Latina con

profundos conflictos y perfiles de discriminación.

METODOLOGÍA

El fundamento metódico fue de carácter documental, al entender que se trató de la búsqueda académica empleada con el uso de materiales de origen, como investigaciones y textos electrónicos, para indagar acerca del tema de estudio relacionado con la integración gerencial económica de los países latinoamericanos como una mirada plural. De esta manera, se incluyeron mayormente resúmenes de revistas en el idioma inglés, al hacer uso del traductor Google, con el propósito de describir eventos plurales generados en el marco de la integración económica de los países latinoamericanos.

Ello, implicó el uso de habilidades de análisis de investigación cualitativa, a fin de seleccionar los trozos de información, según el requerimiento temático en la construcción del ensayo. En este sentido, se consideró el análisis realizado a partir de fuentes primarias,

porque implicó el uso de las mismas de carácter externas derivadas de investigaciones previas, para defender el argumento acerca del tema en cuestión. La búsqueda de los aportes de los diversos autores consultados fue de tipo booleana, debido a que se combinaron conceptos relacionados con el tópico de interés. Luego, se seleccionaron y agruparon los trozos de la información incluidos en el escrito construido.

Respecto a la mirada investigativa documental, señala Coles (1997) que su objetivo permite reorientar nuestro pensamiento, hacernos cuestionar lo que creemos que sabemos y centrarnos en aspectos de la realidad. Añade además que hacer investigación documental es mucho más que registrar hechos. “Es un proceso reflexivo en el cual confrontamos lo que el investigador llama los fundamentos morales de la investigación social” (p. 6).

En efecto, la producción científica construida de condición sistemática en su organización, permitió recopilar la postura de

autores en los fragmentos de tópicos tratados que sirvieron de sustento a los argumentos discriminados en el análisis de la realidad del fenómeno, inherente con la integración gerencial económica de los países latinoamericanos como una mirada plural.

POSTURA CONCLUSIVA

La dinámica de integración latinoamericana sobre la base de la diversidad de experiencias políticas en la visión de aprovechamiento de los beneficios para los pobladores de los diferentes países miembros, apuesta a la realidad de cambios esperados al establecer los vínculos socioeconómicos, culturales, tecnológicos, entre otros; que valoren su implementación, con énfasis en la comercialización de productos/servicios, empleos, reconocimiento de capacidades técnicas, tecnológicas, científicas, educativas, a fin de flexibilizar las posibilidades democráticas de bienestar para todos.

No se trata de una retórica que se ha venido generando en las necesidades de libre comercio entre los países latinoamericanos, sino en la necesidad de cubrir expectativas positivas para los emigrantes, debido a que las experiencias observadas y documentadas en esos términos, distan mucho de tales aprovechamientos para los pobladores, con la flexibilización y sistematización de reformas demarcadas hacia el justo equilibrio administrativo de la integración latinoamericana, frente a las directrices de la gestión de los Estados, en diferentes materias como la seguridad social, empleo, sostenibilidad, entre otros.

Por lo tanto, la mirada plural que reviste ser atendida desde los ecos de la integración latinoamericana, en el marco de la planificación de las prácticas económicas y comerciales, traen de igual modo, el principio colateral de la convergencia de beneficios integrales en los diferentes campos de acción humana, toda vez que los efectos excluyentes en esta área, todavía aparecen desfasadas y

contraproducentes en la responsabilidad de atención ciudadana de justicia social.

La integración de los países latinoamericanos en la amplitud de políticas del sector, han de profundizar las condiciones sociales de los migrantes, no sólo centrar el hacer en características económicas, de comercialización/servicios en línea abierta entre los países miembros. Este escenario, hará posible los cambios en los discursos gerenciales comunes de los participantes en la redefinición, reimpulso y valoración de beneficios integrales activados y respaldados en los diferentes aspectos legales e institucionales que ponen en práctica las dependencias de nuevas rutas del desarrollo.

La proyección de beneficios que se procuran en la integración latinoamericana para Venezuela, deben ser satisfechos para los emigrantes, de cara al impacto recibido en detrimento de salarios y puestos de trabajos, muy por debajo de los beneficios sociales que reciben los pobladores nativos de los países receptores, a pesar de las

capacidades del talento humano venezolano, se ven desplazado del mercado laboral, cuando compiten o buscan acceso a mejores situaciones productivas.

No obstante, existen algunas evidencias de cambios acogidos por los países latinoamericanos que benefician a los migrantes venezolanos, en términos de la validación de los títulos profesionales, dado en el caso colombiano, como parte de la política innovadora, acuerdos y convenios entre los países, que proyectan un nuevo sentido de impulso y promoción de la integración latinoamericana en efectos prácticos, más allá de la comercialización y el sentido económico de mecanismos e iniciativas asimiladas a través de las políticas de los Estados.

REFERENCIAS

- Basco, A. (2017). **Techno-Integration of Latin America: Institutions, Exponential Trade, and Equality in the Era of Algorithms.** Washington: Inter-American Development Bank.
- Basnet, H., & Sharma, S. (2013). Economic integration in Latin America. **Journal of Economic Integration.** (JEI), 28 (4), 551-579, <http://dx.doi.org/10.11130/jei.2013.28.4.551>.
- Belez, G., & Chelala, S. (2016). **The DNA of Regional Integration Latin Americans' Views on High-Quality Convergence: Innovation, Equality and Care for the Environment. Technical Note N° IDB-TN-1120.** Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe (INTAL). Washington: Inter-American Development Bank.
- Chaves, D., Amaral, J., & Mora, M. (2021). **Socioeconomic Integration of Venezuelan Migrants and Refugees. The Cases of Brazil, Chile, Colombia, Ecuador, and Perú.** Washington: Migration Policy Institute and International Organization for Migration.
- Coles, R. (1997). **Doing Documentary Work.** New York: Oxford.
- Devlin, R., & Ffrench, R. (1998). **Towards an Evaluation of Regional Integration in Latin America in the 1990s.**

Washington: Inter-American Development Bank.

in Latin America. An Economic Perspective. Washington: The Inter-American Development Bank, 1-13.

Garcés, P. (2018). **Integración Latinoamericana como un Problema Perverso: el Caso para un Abordaje Plural.** *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 13 (1), 93-117, doi: <https://doi.org/10.18359/ries.2890>.

International Labour Organization & United Nations Development Programme. (2021). **Migration from Venezuela: Opportunities for Latin America and the Caribbean. Regional Socio-Economic Integration Strategy.** Quito: Naciones Unidas.

Malamud, A. (2010). Latin American regionalism and EU studies'. *Journal of European Integration*, 32 (6), 637-657, doi: 10.1080/07036337.2010.518720.

Medina, I. (2019). Cultura e identidad para la integración latinoamericana. **Alas. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas**, 11 (19, 115-130.

Nopo, H., Chong, A., & Moro, A. (2010). What Do We Know about Discrimination in Latin America? Very Little. En: Nopo, H., Chong, A., & Moro, A. (Edits.). **Discrimination**

UNIVERSIDAD FERMÍN TORO

GERENTIA

Revista Científica del Decanato de Investigación y Postgrado

Universidad Fermín Toro

¿QUIERES PUBLICAR TU ARTÍCULO?

NORMAS DE PUBLICACIÓN

GERENTIA Revista arbitrada, de publicación cuatrimestral del Decanato de Postgrado, en la que tiene cabida todas las corrientes de pensamiento en aquellos temas vinculados con las áreas del Postgrado (Gerencia, Derecho, Ingeniería, Educación y otros temas). En ellas pueden participar estudiantes, profesores, autoridades de la Universidad Fermín Toro y personalidades que por la relevancia de sus opiniones en las áreas indicadas, sean invitadas por el Comité Técnico.

GERENTIA es una revista científica, siendo requisito indispensable para la publicación de artículo, la existencia real de la opinión del autor.

Los interesados en publicar deben entregar sus artículos y/o ensayos en versión digital, a la Coordinación de Arbitraje revistauftbarquisimeto@gmail.com, Decanato de Investigación y Postgrado, acompañado de los formatos: Solicitud de Publicación, Constancia de Autoría, ubicados en la página oficial de la Universidad Fermín Toro. www.uft.edu.ve

- Presentar una versión digital del trabajo inédito formato Word, con una extensión de 15 a 20 páginas incluyendo gráficos, tablas, fotografías y referencias bibliográficas, para artículos científicos. En el caso de ensayos la extensión será de 8 a 12 páginas
- La versión no debe identificar al autor ni a la institución a la que está adscrito debido a que estas serán empleadas en el sistema de arbitraje.
- En página aparte del artículo deberán incluirse el nombre del trabajo, los datos del autor (nombres y apellidos, dirección, teléfono, fax y correo electrónico) y nombre de la institución u organismo al que pertenece y una breve reseña de la trayectoria profesional del autor, la cual no debe exceder las 100 palabras. Incluir C.I. escaneada
- Todo trabajo de investigación o artículo presentado para su publicación y/o divulgación será sometido a un proceso de arbitraje, el cual es confidencial y secreto
- La aceptación o no de los artículos recibidos, será notificada a los autores, en el menor plazo posible. Vía correo electrónico.
- Una vez el o los autores reciban el dictamen por parte del Comité Editorial, dispondrán de un mes para efectuar las modificaciones y correcciones sugeridas por los árbitros.
- Si el o los autores no responden dentro del mes siguiente al dictamen comunicado por el Comité Editorial, se informará vía correo electrónico y el trabajo presentado debe iniciar un nuevo proceso de arbitraje
- El Consejo Editorial no discute con el o los autores las recomendaciones de los árbitros.
- Se aceptan máximo dos (2) autores por artículo y se les publicará un artículo por revista.
- La recepción de artículos y/o colaboraciones no implica compromiso y obligación alguna de su divulgación. El Comité Editorial es el encargado de seleccionar estos para su publicación
- Los trabajos de investigación y/o artículos originales presentados no serán devueltos
- Para mayor detalle de las Normas de Publicación en Revistas Arbitradas Universidad Fermín Toro, visite www.uft.edu.ve

www.uft.edu.ve

Dirección:
Urb. Chucho Briceño
Edif. UFT
Cabudare - Edo.- Lara
Código Postal: 3023

Teléfono: (0251) 7100180

Correo Electrónico:
decanatopost@hotmail.com
dirinvestigacionuft@gmail.com
dirinvestigacion@uft.edu.ve

Año 2022 N° 1

Periodicidad
Cuatrimestral

Los conceptos e ideas expresados en la revista, son de la responsabilidad del autor y no reflejan, necesariamente, la posición de la Universidad Fermín Toro sobre el particular

www.uft.edu.ve

EL FUTURO ES TUYO