

VIGENCIA DE LOS MODELOS GERENCIALES MODERNOS EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: *La gerencia en la sociedad de la información*

AUTOR: CASTILLO, A.

RESUMEN

El siglo XXI se ha caracterizado por la rapidez de los cambios y los modelos gerenciales no han sido la excepción, la nueva dinámica social y económica ha obligado a explorar nuevos modelos de negocios que van desde lo físico a lo digital, desde la macro empresa a la integración de micro empresas con fortalezas únicas que unidas entre sí logran abarcar grandes mercados. Quedó en el pasado la era de las empresas centenarias para dar pasos a empresas emergentes capaz de cambiar en el corto tiempo según sean las tendencias, sin temor a equivocación se puede afirmar que la dinámica mundial ha dado un giro por completo, pero esto no quiere decir que la finalidad de las empresas de generar utilidades y de posicionarse en un espacio de competencia ha cambiado este sentido primario prevalece, ciertamente con grandes cambios en sus estilos y metodología y serán los fundamentos ontológicos quienes darán suficiente sustento a los modelos de gerencia donde prevalezca el respeto por el hombre y el ambiente, la moral y el deber ser se mantengan presente en cada uno de los estilos asumidos. Presente ensayo es de naturaleza argumentativa, se orienta a mostrar una aproximación al tema de la gerencia en el tiempo y cuáles son sus fundamentos ontológicos presentes en la actualidad.

Palabras clave: Modelos gerenciales; Gerencia Moderna; Organizaciones del siglo XXI

VALIDITY OF MODERN MANAGEMENT STYLES IN 21ST CENTURY SOCIETY

RESEARCH LANGUAGE: Management in the information society

The 21st century has been characterized by the rapidity of changes and management styles have not been the exception, the new social and economic dynamics have forced to explore new business models that go from the physical to the digital, from the macro company to the integration of micro-companies with unique strengths that together manage to cover large markets. The era of centuries-old companies is in the past to take steps to emerging companies capable of changing in a short time according to trends, without fear of mistake it can be said that the world dynamics has completely turned around, but this does not want To say that the purpose of companies to generate profits and to position themselves in a competitive space has changed this primary sense prevails, certainly with great changes in their styles and methodology and it will be the ontological foundations that will give sufficient support to management models where it prevails respect for man and the environment, morality and duty to be present in each of the assumed styles. This essay is of an argumentative nature, it is oriented to show an approach to the subject of management in time and what are its ontological foundations present today.

ABSTRACT: Management Models; Modern Management; Organizations of the 21st century

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI se redefine a diario, impulsado por cambios acelerados, que demandan nuevos paradigmas que están definiendo al mundo y con él la gerencia, muchas veces se piensa que se ha llegado al final después de un largo camino y con ello el alcanzar de logros que marcan tendencias y modelos a seguir, sin embargo los avances tecnológicos y la globalización parecen no tener un punto de llegada y en estos momentos la rapidez de su constante transformación deja a unos y a otros fuera de esa interminable carrera del trabajo del conocimiento.

El siglo pasado se recordará por diferentes invenciones signadas por la fuerza y el trabajo físico, se lograron realizar los ajustes necesarios logrando una verdadera revolución industrial donde la velocidad de elaboración de productos creció al ritmo de las demandas globales generando progreso, crecimiento y bienestar a muchos, esta realidad no ha dejado de tener vigencia, solo que a ella se le ha sumado una revolución

del conocimiento, acompañada de una fuerza laboral donde su producto es producir ideas, métodos, invenciones que van transformando la dinámica mundial, ya hoy la fuerza laboral no solo se define por su formación y capacidad de manufactura, a ello se suma esa capacidad de poder generar nuevos medios de comunicación, cambios en los modelos de negocios y así esa enorme cantidad de nueva tecnología que ha cambiado por completo la vida del hombre.

Ahora bien, los modelos gerenciales han estado en constante adaptación y van de la mano con la velocidad que caracteriza este momento, que sin duda obligan al gerente tener una visión clara de las decisiones a tomar y así permanecer en una posición de liderazgo. Pareciera algo sencillo, pero a la vez cargado de una complejidad enorme, y es que se debe entender que estos cambios están vigentes y que la orientación de las corporaciones debe seguir el rumbo en función del avance tecnológico, esta realidad no podrá materializarse solo con la intención, la gerencia moderna debe mirar hacia la

constante capacitación de su personal y a la firme evaluación de su entorno.

Esta condición no era determinante unos años atrás, donde la gerencia era una posición que se traspasaba entre miembros de la familia y que el simple hecho de dar continuidad a los patrones aplicados con anterioridad era garantía del éxito, claro, esto era válido en el momento en el cual la vigencia de un producto o estilo era constante en el tiempo y la información lo era aún más. Se debe considerar que los modelos gerenciales vendrían a ser consideradas según mi opinión como aquellas estrategias de gestión que implementan las empresas para dirigir y desarrollar su sistema interno. Y que, de alguna manera, debieran estar relacionados estrechamente con la realidad que se vive en la organización. Esto es de suma importancia, ya que el modelo gerencial será la base que posibilitará el correcto desarrollo de la compañía.

En correspondencia con lo antes planteado, las exigencias actuales demandan una constante capacitación y a la vez tener la poseer la habilidad

de olvidar todo y dar cambios radicales así se define la realidad actual siempre en movimiento constante, esta habilidad debe ser la generadora de la fuerza del cambio sin que esto signifique un proceso de rechazo en lo interno de las corporaciones, esto se podrá lugar siempre que se cuente con un fundamento epistemológico suficientemente sustentado que entienda la naturaleza del hombre y del trabajo adaptándose a la realidad presente en los últimos años

Por tales motivos, se presenta un ensayo con referencia a los fundamentos epistemológicos que dan sustento a los modelos gerenciales emergentes como respuesta a la actual realidad marcada por el devenir tecnológico y con él las nuevas demandas sociales y culturales impuestas sobre los nuevos modelos de negocio. Se inicia con una descripción de los actores que conforman el objeto del ensayo y posteriormente lograr hacer una conjugación entre ellos para develar esas bases que sustentan los nuevos estilos de gerencia y su aplicación en el contexto actual.

Sustento Teórico

Epistemología

La epistemología es una disciplina que estudia cómo se genera y se valida el conocimiento de las ciencias, su función es el análisis de los preceptos que se emplean para justificar los datos científicos, considerando los factores sociales, psicológicos y hasta históricos. Ricci (1999). En este sentido se establece una manera clara de la epistemología y como aborda la filosofía y el conocimiento mediante respuestas a diversas preguntas que llevan a profundizar el significado. También alude a la concepción sobre el proceso de conocimiento en que se fundamenta la relación sujeto-objeto y el contexto en que está inmersa esta relación.

Cuando se habla de epistemología, se hace referencia a la reflexión sobre qué es algo en términos de cómo es un conocimiento dado cuando se produce, la epistemología es la teorización acerca de la ciencia, el conocimiento científico, señalando tres variaciones

importantes en las tendencias epistemológicas recientes como lo son la filosofía analítica y el pensamiento reflexivo libre de ataduras permitiendo un análisis concreto y suficientemente amplio que involucre las diferentes tendencias.

Una reflexión epistemológica da espacio a la formación de las bases del gerente dando solidez al enfoque de su actuar donde debe existir un equilibrio entre el desarrollo de la competitividad y el enfoque holístico que este imprima a su actuar, manteniendo presente la importancia del hombre como elemento físico y espiritual, esto obliga a la formación transdisciplinaria del nuevo líder quien deberá desarrollar una actitud profesional que permita realizar reflexiones desde diferentes puntos de vista donde facilite la incorporación y participación de distintos técnicos que proporcionen conocimientos con la intención de dar solución a las necesidades y cambios presentes, fortaleciendo la organización y eliminando posiciones sesgadas y unidireccionales mediante la cooperación multidisciplinaria.

Gerencia

La Gerencia, palabra utilizada para nombrar aquellos empleados de alto nivel encargados de la conducción de las empresas, estos se encargan de dirigir y gestionar asuntos de importancia para la misma, este término es usualmente empleado para definir al director general, quien cumple con diversas funciones como coordinar los recursos internos, representar a la compañía frente a terceros y controlar las metas y objetivos. Entre estas se pueden distinguir diversos niveles de gerencia, una de ellas la patrimonial muchas veces relacionadas con los propietarios o socios de la empresa, a ella se le suman otros niveles con un alto componente político y de capacitación revelando afinidades y procesos de formación continuo dentro de la organización o medio donde se desenvuelve, todas orientadas hacia el éxito y el logro de metas que conduzcan a la armonía y desarrollo.

La gerencia es una acción realizada por el hombre desde sus inicios, asociada al liderazgo y a la

acción pensante de supervivencia, pero no es hasta el siglo XX cuando la misma es asociada con la acción de dirigir y fortalecer a las empresas. Entre los que contribuyeron a esta nueva forma de manejar a las organizaciones, quienes han dejado sus valiosos aportes se puede hacer mención a; Smith, (2002) que hace referencia al rol de una persona que dirige e inspecciona y el efecto que tiene su labor en los “beneficios del capital” los ingenieros Taylor y Fayol, el sociólogo Weber, el psicólogo Mayo y el teórico Drucker, quienes reinterpretaron la definición de gerencia, como el órgano de la sociedad encargada específicamente de hacer productivos los recursos, es decir, responsable del proceso económico, esto refleja como consecuencia, el espíritu básico de esta era, en el que se trabaja con y a través de otras personas y grupos con la finalidad de alcanzar metas organizacionales.

. El ámbito gerencial es muy amplio y sus líneas de estudios lo son mucho mas Según Henry Fayol, citado por Hall (1981), define a la

organización como: organizar un negocio es dotarlo con todo lo necesario para su funcionamiento: materias primas, herramientas, capital y personal. En 1776, Adam Smith publicó *La riqueza de las naciones* (*The Wealth of Nations*), Según lo describe la gerencia “es el cargo que ocupa el director general o gerente de la empresa, quien cumple con distintas funciones: coordinar los recursos internos, representa a la compañía frente a terceros y controlar las metas y objetivos”. Sin embargo Drucker (1999), la cataloga como el órgano específico y distintivo de toda organización, funcionando como punto de partida para que cada cual establezca oportunamente los cambios necesarios a fin de que el funcionamiento de la organización sea adecuado a las exigencias de la realidad y en concordancia con los principios de la gerencia moderna

Existen otras definiciones tal como lo plantea Sallán, (2001). Y Vargas, (2013), que la orientan como el proceso de hacer que las actividades se cumplan con eficiencia y eficacia por medio de otras

personas. La gerencia como ciencia, es una disciplina cuya epistemología ha evolucionado por la necesidad de transformación que las organizaciones han afrontado, como respuestas a los cambios externos y a la necesidad de enfrentar nuevos desafíos.

Las ciencias gerenciales, incluyen distintos procesos fundamentados en los estudios investigativos con la intención de construir teorías y procesos con suficientes fundamentos que permitan entender y orientar los procesos gerenciales modernos, entendiendo que en ellos se conjugan realidades marcadas por la complejidad que deben ser abordados mediante paradigmas transdisciplinarios dada la variabilidad de los individuos involucrados en el proceso, siendo necesario dar respuestas claras y objetivas que en un momento pudieran verse bajo un manto de simplicidad o reduccionismo.

Las nuevas tendencias están marcadas por la velocidad de los cambios, la caducidad de las tecnologías y las variaciones repentinas de los patrones de

consumo, esto en buena parte impulsado por ese trabajador del pensamiento quienes han modificado los esquemas de negocios haciendo uso de las herramientas tecnológicas, esto lleva al gerente a dar pasos y cambios acelerados para no quedar rezagado frente a las demandas impuestas como lo fue en años anteriores en grandes empresas líder en su área que no atendieron a las señales.. Por ello, el desafío de la gerencia del siglo XXI, es admitir los constantes y vertiginosos cambios que emergen para comprenderlos desde una perspectiva amplia.

De aquí la necesidad que las nuevas generaciones se formen adecuadamente con sólidos fundamentos epistemológicos que les faciliten deslumbrar estrategias y soluciones adaptadas a las realidades llenas de incertidumbre y volatilidad donde las herramientas gerenciales pasan a tomar un alto protagonismo como metodología para enfrentar los cambios inesperados, así como aquellos que se están dando de manera rápida y ordenada. Es por ello que las nuevas organizaciones

inviertan en la formación de su talento humano para que el mismo pueda enfrentar los retos del mañana.

Cabe destacar que una vez identificados los conceptos generales empleados en el texto se realiza un análisis de la manera como se conjugan y dan paso a esos fundamentos que permiten dar sustento epistemológico a estas nuevas directrices donde transita la gerencia moderna. La epistemología da sustancia a la forma en que se construye la comprensión de la realidad y la naturaleza de las disciplinas gerenciales, la investigación y la praxis. La epistemología gerencial se presenta desde una perspectiva dialógica que la identifica como objetiva y al mismo tiempo relativa.

Esta amplitud en el estudio de la gerencia como ciencia social es considerada por expertos como una orientación dura, neopositivista, sistemática y funcional, y una orientación suave, humanista, interpretativa y hermenéutica, por lo cual Sallán (2001) propone, como perspectivas de investigación

gerencial lo que denomina principio de complementariedad de enfoques según el cual, se aplican métodos cuantitativos con cualitativos, estando consiente que estamos entrando a un espacio metodológico y a la vez abandonando lo ontológico, encontrándose ambos en una frontera frágil de percibir.

Sin embargo esta afirmación puede encontrar diferentes interpretaciones y hasta posiciones enfrentadas dadas la complejidad del asunto, si bien se puede evaluar la eficacia de un modelo gerencial mediante estadísticas y valores de rentabilidad o crecimiento, también existe un componente social sobre la dirección del personal y su bienestar y compromiso con la empresa, donde hoy el empleado ya no es una pieza si no una parte fundamental en el funcionamiento de la organización, de aquí donde se parte que el estudio debe ser suficientemente amplio sin descartar ningún alcance, manteniendo un punto de vista positivista como fenomenológico.

Sobre lo anterior se puede fundamentar los enfoques

investigativos según lo establecido por Autores como Hernández, Fernández y Baptista (2010), quienes plantean el enfoque desde dos etapas, según el cual, en una misma investigación, se puede aplicar primero un enfoque y después el otro, de forma casi independiente (cualitativo y cuantitativo). Permitiendo de esta manera el análisis completo del tema, abarcando los diferentes elementos a ser estudiados y su interacción con el hombre. Esta perspectiva investigativa permite al gerente fundamentar las decisiones con solida información cualitativa dando espacio a la formación del conocimiento científico bajo un paradigma plural con coexistencia de ambos métodos.

El estudio y ampliación del conocimiento gerencial bajo un enfoque académico y científico bajo los lineamientos de los paradigmas emergentes, tendrán la obligación de dar respuestas sencillas y hasta reduccionistas que estarán fundamentadas en el estudio complejo pero que al momento de su aplicación sea lo suficientemente sencillo para que esos cambios propuestos no

generen más inconvenientes que soluciones, entendiendo que en la actualidad el gerente se enfrenta con una diversidad de y generaciones con manejo distinto de las tecnologías y velocidad del cambio dando origen a posibles resistencia en el cambio de los modelos de actuar.

Esto solo se logrará si el profesional está suficientemente familiarizado tanto con los conceptos tradicionales como con los conceptos emergentes, debe tener un profundo conocimiento epistemológico sobre los nuevos pensamientos, teorías y tendencias gerenciales contemporáneas. Permitiendo así una mayor comprensión de la realidad entendiendo que para una meta pueden existir diversos caminos para abordar y que de él dependerá la selección de uno o más métodos para lograr su fin, para ello deberá desarrollar un gran componente metodológico y epistemológico de las diferentes áreas del conocimiento.

En consecuencia, con lo descrito en los párrafos precedentes se hace necesario definir la frontera que separa el concepto general de

gerencia del de gerencia moderna y su alcance, como ha sido su evolución y la importancia en el desarrollo de la humanidad, bajo la influencia de un mundo globalizado. Anteriormente se dejó claro el concepto de gerencia como disciplina, encontrándose diversas visiones en función de la aplicación de la misma según la perspectiva de los empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas.

Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo, sin embargo, el concepto de gerencia es más amplio y está relacionado con la actuación y toma de decisiones por todos los seres humanos, los conceptos anteriores están ligados con la relación jefe gerente, condición ampliamente relacionada por años.

Sin embargo los modelos gerenciales cada día son más horizontales y menos verticales donde se ha tomado en cuenta al individuo y su desarrollo personal como parte de la organización y no como una pieza sustituible y de poco valor operacional,

esto como un resultado directo de la transformación de los procesos industriales, donde la capacitación y formación académica de la mano de obra es importante para afianzar el posicionamiento de la corporación en su rango de negocio, considerando que no es suficiente ir a la velocidad de los cambios, es necesario ser quien los genere estando relacionado con la competitividad del mercado, con la innovación y con los procesos de gestión.

Tomando como base lo anterior se puede afirmar, que la gerencia actual debe estar fundada en el conocimiento y en la transferencia tecnológica proyectada en la corriente humanista, con un nuevo modelo económico impulsado por el conocimiento y el compromiso social, esta última abre el camino para la generación y difusión del conocimiento puertas afuera de la organización, impulsando formación de nuevos gerentes con mente abierta y preparadas para enfrentar los cambios del saber gerencial, para solucionar los problemas y avanzar en

la construcción de sociedades humanistas y equilibradas.

Bajo esta premisa es válido anexar que en los siglos recientes se presentan dos modelos conocidos como modernidad y posmodernidad, el primero de ellos definida como un movimiento impulsado por una corriente del pensamiento inspirada en el racionalismo, este fue marcado por el surgimiento de grandes utopías sociales, políticas, económicas, culturales, tecnológicas, industriales entre otras, todas en búsqueda de una victoria sobre la ignorancia mediante la implementación de la ciencia en todas las áreas del conocimiento.

Con ello se buscó lograr la felicidad con la implantación de nuevas estructuras sociales apoyadas en el incremento de la producción, es claro que en ello surgen grupos con el mismo fin enfrentados ideológicamente, entre ellos las corrientes capitalistas y marxistas quienes esperaban la emancipación del proletariado a través de la lucha de clases. Todos con un punto común que marco el movimiento y no es más que el sentir que “se puede”, “el todo

antes que el Yo", siempre en la búsqueda de un bien común donde la razón y los valores representan un factor importante en la formación del nuevo hombre humanista.

Gerencia Moderna y Posmoderna

Resulta algo confuso relacionar el modernismo y posmodernismo como modelos que se unen en el tiempo siendo el segundo una respuesta de lo no alcanzado por el primero, sin embargo, es común hablar de la actualidad como la era moderna, sin embargo, ambos cohabitan en la actualidad, siendo el fundamento filosófico de unos y de otros según la visión estratégica con la que este alinea la corporación. El movimiento posmoderno, a grandes rasgos, sostiene que la modernidad falló al pretender renovar las formas de pensamiento y expresión. Es por ello que se asocia el pensamiento posmoderno al desencanto y la apatía, ya que parte de lo que entiende como un fracaso de la sociedad. A diferencia de las generaciones precedentes, que creían en las utopías y en el desarrollo social, los pensadores posmodernos

defienden que la posibilidad de progreso sólo es individual.

El siglo XXI está marcado por la globalización y la aceleración de los cambios producto de la intromisión de la tecnología con nuevas herramientas, adicionalmente por el desarrollo de un concepto humanista donde el individuo es parte y no una pieza en las organizaciones, hoy las nuevas empresas deben ser más globalizadas, las herramientas tecnológicas aceleran el intercambio de conocimientos y experiencias a una velocidad inimaginable, es por ello que el nuevo modelo de empresa debe permanecer en la carrera del conocimiento donde la velocidad del aprendizaje y la capacidad de adaptación a los cambios definirán la línea entre éxito o fracaso.

A tal efecto, es válido destacar la expresión de Drucker (1999) "El universo social no tiene leyes naturales de este tipo, y por tanto está sujeto a cambios continuos. Esto significa que las suposiciones que ayer eran válidas pueden resultar nulas e incluso totalmente erróneas en un tiempo muy corto". (p. 5) Muchas

de las teorías aplicadas en estos momentos podrían ser absurdas e imposibles de aplicar, pero los cambios hoy son tan acelerados que resta poco tiempo para entenderlos bajo los preceptos anteriores de formación gerencial.

Las nuevas corporaciones dependerán en buena parte de las estrategias gerenciales que se apliquen donde se permita la migración de los modelos anteriores a los actuales, En este orden de ideas, la actividad intelectual, productora de conocimientos a la velocidad de las exigencias será fundamental, este no solo deberá limitarse en la formación de las altas estructuras en la toma de decisiones, el mismo deberá aplicarse en los diferentes niveles de la organización permitiendo así un desarrollo homogéneo y a la vez un mayor sentido de pertenencia de los distintos actores con la organización.

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. Donde el hombre deberá ser y estar

suficientemente capacitado para dar lo mejor de sí. Esto en referencia a que el modelo actual deja de percibir al trabajador como un elemento aislado de la corporación, el ser humano desde sus inicios siente necesidades de identificación de pertenecer a un grupo.

Por años el trabajador se ha visto aislado del trabajo, limitándose solo al cumplimiento de una jornada a cambio de un salario, sentimiento que en la actualidad presenta cambios importantes en lo interno de las empresas quienes han percibido la importancia de los integrantes dentro de ellas como piezas fundamentales en el crecimiento integral de las mismas, esto en buena parte es consecuencia directa de la capacitación del hombre cambiando su herramienta de trabajo impulsada por la fuerza por la de sus conocimientos, liberándolo de esta manera de la necesidad de pertenecer a un grupo de producción definido generándole múltiples opciones.

De aquí deriva la importancia de sumar el componente de formación continua y ser aplicados en la

capacitación y preparación de todo el personal permitiendo así la capacidad de aceptación a los cambios tecnológicos. De esta manera, se puede considerar al conocimiento como uno de los factores de la producción por los beneficios que trae con ello la capacitación continua del personal.

CONCLUSIONES

Sin duda alguna el siglo XXI se encuentra marcado por cambios acelerados que son difíciles de percibir antes de su instalación, sin embargo esto no será suficiente para justificar que una empresa u organización no realice los cambios oportunos para mantener su posicionamiento y eventual crecimiento en el entorno empresarial, de esto se desprende la gran necesidad de dar paso a una nueva generación de gerentes que deben estar altamente capacitados para el manejo de estas nuevas realidades inmersas en una atmosfera de incertidumbre cada vez más global.

En estas etapas de la realidad social se pone en evidencia el avance

científico y tecnológico que tuvo como concepción el eliminar tiempo y las fronteras, esta realidad conduce a la necesidad de formación de los líderes y gerentes del siglo XXI quienes deben ser capaces de entender la complejidad mundial, adelantarse a los cambios, planear las estrategias considerando la variabilidad de los distintos escenarios con la finalidad de disminuir los impactos de sus decisiones tal como lo señala Tibisay y Reyes (23012) cuando expresan que:

“los modelos gerenciales se originan en las diferentes escuelas del pensamiento administrativo tanto clásicas como de última generación. Las escuelas de administración no necesariamente constituyen modelos de gerencia, así como tampoco los modelos de Management (palabra inglesa para gerencia o administración que asume como sinónimos), se convierten en escuelas de pensamiento”¹³.

Esto solo es posible si se logra construir fundamentos epistemológicos sobre la base de las

ciencias gerenciales manteniendo una visión compleja y transdisciplinaria que permita visualizar la grandeza del objeto estudiado, generando soluciones efectivas y emergentes. Los lineamientos gerenciales que resultan de este modelo de deberán caracterizar por la amplitud del conocimiento y el desarrollo de una lógica dialéctica con suficiente ascendencia en lo social considerando el nuevo modelo empresarial.

Es por ello, que para entender la transformación de la realidad actual y futura se demanda la necesidad de contar con un modelo capaz de entender el entorno bajo la incertidumbre que acompaña a la nueva organización, manteniendo una perspectiva compleja con la suficiente capacidad de devanar el entorno sistémico de la estructura social y empresarial. Por consiguiente, las necesidades de adopción de un modelo gerencial, trae implícitas consigo la posibilidad de llegar a convertirse para la empresa en una realidad y que corre el riesgo de permanecer anclada por mucho tiempo en el mismo lugar, es decir es

muy probable que este paradigma se transforme a menor velocidad que el entorno que le rodea, cayendo sí en un desfase paradigma realidad, en donde éste último deja de ser útil.

Se puede afirmar que el gerente del siglo XXI debe entender que las empresas deben ser más humanas que el conocimiento ha sido democratizado y que el mismo está al alcance de todos esto llevara a los gerentes a que lideren el proceso de cambio con visión de futuro bajo un enfoque holístico e integral para lo cual será necesario transitar por la transdisciplinariedad como mecanismo de promover la transformación que demandan los cambios actuales.

Sin embargo, no todo se reduce a la expansión del conocimiento, en la actualidad se transita una realidad muy cambiante llena de incertidumbre, deslealtad entre empresas y grandes exigencias no atendidas por los modelos anteriores por lo que se debe dar respuesta a la medida de las posibilidades logrando un cambio lento y estable entendiendo que los cambios bruscos generan mayores

conflictos en el corto plazo generados por los cambios impuestos, sin duda es muy grande la responsabilidad que se tiene en el futuro inmediato por lo que será un transitar productivo en la construcción de una nueva sociedad incluyente y humanista, sin dejar a un lado los principios de desarrollo organizacional.

Sobre el tema ya varios especialistas han definido esta realidad donde prevalece ideas como la riqueza ya no reside en el capital físico, sino en la imaginación y creatividad humana o que una verdadera revolución administrativa, está basada en el conocimiento que será el capital fundamental de la sociedad del futuro.

Tomando estas consideraciones se podría decir que la sociedad actual debe transitar hacia la liberación del hombre dependiente únicamente de un trabajo solo para satisfacer sus necesidades y cambiar el modelo por una evolución interna como un ser humano con conocimiento y sabiduría entender que se debe ver al hombre como un ser pensante, comunicativo, participante, creador, transformador

de la realidad y ético, cuya dignidad y calidad de vida debe ser la misión y visión de las nuevas organizaciones, para lograr su evolución como humano con conocimiento y sabiduría.

Partiendo de esto se debe afirmar que el nuevo gerente debe estar inmerso en una realidad humanista, donde su actuar dentro de la organización y fuera de ella este enmarcada en el beneficio de la sociedad, considerando que la empresa ya no es una figura aislada y que todo su personal y el entorno forman parte de ella no como piezas sustituible si no como la energía y motivación de crecimiento.

Considerando las reflexiones anteriores se puede afirmar que los modelos gerenciales deben ir a un proceso de actualización hacia las realidades emergentes y no quedarse en discusiones sobre lo logrado y las medas que hasta el momento no se han alcanzado, siendo la de hoy una realidad cambiante marcada por la velocidad de la información y la globalización del pensamiento humano, siendo indispensable la adaptación de modelos planteados

con anterioridad con la velocidad de los cambios actuales siendo la única estrategia para mantener su actualidad, hoy estos modelos deben ofrecer mayor apertura con la finalidad de permitir una participación efectiva de los distintos integrantes de la empresa, aceptando que hoy los aportes no solo vienen del personal altamente clasificado, se deberá entender que la democratización de los conocimientos ha llegados a todos los niveles permitiendo un mejor y mayor desempeño de cada individuo.

El mayor reto de los gerentes de hoy es entender que se vive un momento de cambios acelerados y con ellos se debe transitar haciendo uso de los diferentes modelos de acción ajustándolos constantemente sin que esto represente un cambio de las metas inicialmente planificadas, solo que ya no se podrá llegar anclado a un único modelo y con él sus diferentes estilos gerenciales. El éxito estará ligado a la capacidad de cambio sin perder el rumbo de la corporación.

REFERENCIAS

- Drucker. P. (1999) **Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI**. Editorial Norma.
- Hernández y Otros. (2010) **Metodología de la investigación** quinta edición McGraw-Hill / interamericana editores, s.a.
- Mario Bunje (2002). **Epistemología**. Siglo XXI Editores S.A
- Ibáñez, N; Castillo, R (2009) **Hacia una epistemología de la gerencia** Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, vol. 6, núm. 16, julio-Octubre Fundación Miguel Unamuno y Jugo. Maracaibo, Venezuela
- Ricci, R. T. (1999). **Acerca de una Epistemología Integradora**. En: Revista Cinta de Moebio No.5. Abril. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile
- Sallán, J. (2001). **Modelos de estrategia formalizada y eficacia organizativa: el caso de las instituciones de educación superior europeas**. Tesis doctoral no publicada, universidad politécnica de Catalunya (cita tomado de internet)
- Smith, A. (2002). **Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones**. (G. Franco, trad.) México, D.F.: Editorial Fondo de Cultura Económica. 2a ed. 12a reimpresión
- Tibisay y Reyes, (2012) **Modelos y/o paradigmas gerenciales desde su inicio hasta la actualidad**. Universidad de Oriente, coordinación de Posgrados, Ciencias Administrativas, Núcleo de Anzoátegui

Vargas, J. (2013). **Acercamiento dialógico a la epistemología de las ciencias administrativas** Revista de economía & administración, 10(2).

<http://lagerenciamodernaenlasorganizaciones.blogspot.com/2015/10/la-gerencia-en-la-era-postmoderna.html>

<https://definicion.de/epistemologia/>

<https://definicion.de/gerencia/>

<https://definicion.de/posmodernidad/>