



La Epistemología Crítica: Un Enfoque para la Construcción del Pensamiento Gerencial Emergente

MENDOZA DE CARMONA, YOHANA (*)

Recibido: 03-12-2017 Revisado: 30-01-2018 Aceptado: 19-02-2018

RESUMEN

La postmodernidad refiere nuevas maneras de concebir el mundo, como construcciones subjetivas, intangibles, que se expresan a través de un lenguaje simbólico, de significados y significantes; haciendo imperiosa la necesidad de avanzar hacia la búsqueda de un enfoque epistemológico que de sustento a la emergencia de construcciones interpretativas sobre el fenómeno gerencial. En este sentido, se realiza un abordaje teórico para reflexionar sobre la adopción de la epistemología crítica, en la construcción del pensamiento gerencial emergente, en respuesta a los retos que presenta la era postmoderna, considerando las dimensiones a través de las cuales este pensamiento se manifiesta: epistemológica, axiológica, estratégica y tecnológica; destacando la epistemología crítica, transformadora, como el medio más idóneo para generar conocimientos gerenciales con impacto sobre los diseños y rediseños organizacionales. Se concluye que el conocimiento de las ciencias gerenciales se encuentra influenciado por las condiciones imperantes en la postmodernidad, asumiéndose como un proceso de construcción permanente, que produce la emergencia de un nuevo pensamiento gerencial. Este valora la necesidad de repensar la gerencia, para generar acciones concretas que impacten a la organización, para lo cual se sugiere la epistemología crítica, tendiente a lograr la transformación de los esquemas tradicionales de la gerencia.

Palabras clave: Postmodernidad, gerencia, epistemología, crítica, organización.

ABSTRACT

Critical epistemology: An approach to the construction of emerging management thinking

Postmodernity refers to new ways of conceiving the world, as subjective, intangible constructions, which are expressed through a symbolic language, meanings and signifiers; making imperative the need to move towards the search for an epistemological approach that supports the emergence of interpretative constructions on the managerial phenomenon. In this sense, a theoretical approach is made to reflect on the adoption of critical epistemology, in the construction of emerging management thinking, in response to the challenges posed by the postmodern era, considering the dimensions through which this thought manifests itself: epistemological, axiological, strategic and technological; highlighting the critical, transformational epistemology, as the most suitable means to generate managerial knowledge with impact on designs and organizational redesigns. It is concluded that the knowledge of managerial sciences is influenced by the prevailing conditions in postmodernity, assuming itself as a process of permanent construction, which produces the emergence of a new managerial thought. This evaluates the need to rethink management, to generate concrete actions that impact the organization, for which critical epistemology is suggested, aimed at achieving the transformation of traditional management schemes.

Keywords: Postmodernity, management, epistemology, criticism, organization.

(*) Profesora con categoría Agregado, a dedicación exclusiva, adscrita al Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables del Núcleo "Rafael Rangel" de la Universidad de los Andes, Trujillo-Venezuela, apartado postal: 3122. E-mail: yohamendoza@hotmail.com.



INTRODUCCIÓN

La postmodernidad es el término otorgado al conjunto de fenómenos que caracterizan el mundo, el cual ya no se presenta como el lugar en el que los objetos de representación racional aparecen y en el que los seres humanos, tienen la obligación moral de encontrarles un mejor sentido racional en cada momento; al contrario de la modernidad, que basó su comprensión y práctica en la noción de razón individual capaz de acceder a una representación especular de la realidad.

En la era post moderna, se configura una actitud filosófica que conduce a un inevitable relativismo epistemológico que sirve de sustento legitimador a la emergencia de subjetividades que caracteriza el período histórico marcado por el uso de tecnologías de información y comunicación en la interacción de agentes, con cierto grado de autonomía y con capacidad adaptativa, que dibujan una realidad altamente compleja; en consecuencia, resulta conveniente reflexionar sobre la adopción de la epistemología crítica, en la construcción del pensamiento gerencial emergente.

Para ello, se describen los retos que presenta la gerencia en el contexto de la postmodernidad, signada por la complejidad, que requiere de la evolución de la realidad como producto de un proceso de aprendizaje continuo, lo cual aplica al pensamiento y práctica gerencial; luego se analiza el pensamiento gerencial emergente, como la construcción interpretativa de una mejor aproximación de la realidad organizacional, caracterizada por la incertidumbre, el cambio y la globalización, que exige la formulación de estrategias basadas en el uso de las tecnologías de información y comunicación, como fuentes de ventajas competitivas, mediante la construcción de un andamiaje teórico, fundamentado en la generación de indicadores epistemológicos, axiológicos, estratégicos y tecnológicos; contextualizando el discurso gerencial emergente, para una mejor interpretación de la práctica gerencial.

Asimismo, se argumenta la adopción de la epistemología crítica de la gerencia, orientada a lograr que las organizaciones



afrenten exitosamente, la única constante: el cambio, conducente a la transformación de las estructuras teóricas, conceptuales y prácticas de la gerencia. A consideración de (Corona y Kovac, 2016), la epistemología es una ciencia que se ha caracterizado por una visión plural del mundo, en relación al trinomio-sujeto-objeto-realidad, debido a los distintos enfoques paradigmáticos que emanan de la misma, producto de las diversas técnicas, teorías y métodos empleados por el sujeto en su función de conocer, y que influyen considerablemente sobre la perspectiva que este posee sobre sí mismo y el medio que lo rodea.

Es así como, el quehacer científico se nutre de corrientes epistemológicas, y la gerencia como ciencia, no escapa de esta realidad. Dentro de las corrientes epistemológicas se encuentra la perspectiva que concibe a la gerencia como ciencia social, sustentada en un conjunto de conocimientos transdisciplinarios, que coloca al ser humano como eje central de desarrollo y sujeto protagonista de la acción transformadora en la sociedad. Seguidamente, se describe el impacto de la epistemología de la gerencia en los diseños y rediseños organizacionales, reflexionando sobre la concepción y práctica gerencial, mediante una visión integral de la organización, en sus funciones transversales: producción y creación, protección y seguridad, gobierno e interés general, para avanzar en la comprensión y entendimiento del fenómeno gerencial, y finalmente, se presentan las conclusiones.

MARCO TEÓRICO

LA GERENCIA EN EL CONTEXTO DE LA POSTMODERNIDAD

La postmodernidad es un movimiento de desconstrucción de la razón ilustrada como respuesta al proyecto modernista y su consiguiente fracaso; la demanda de una teoría postmoderna surge de posiciones muy diversas; según (Sisto, 2004), estas refieren la necesidad de reemplazar las nociones de estabilidad y homogeneidad tan modernas, por las más post modernas de cambio y destrucción creativa en la diversidad y flexibilidad absoluta; hasta aquellas que exigen la evolución de las teorías sociales en la comprensión de los fenómenos intersubjetivos, para



incluirlos en los estudios de carácter más bien discursivos de lo social.

El discurso post moderno, tal como lo señala (Rodríguez, 2005), encuentra sustento en tres ejes fundamentales que guían el ser y el hacer: la reivindicación de lo plural y lo particular, que subraya la importancia del contextualismo y la desconfianza frente a las generalizaciones; el rechazo de la filosofía del sujeto, con una clara oposición al dualismo cartesiano (mente/cuerpo), a través de la inclusión de otras categorías como acción, lenguaje y espíritu, reflejando la acción subjetiva del sujeto en la función de conocer y la crítica de la razón pura, que se sustenta en el abandono del pensamiento metódico, la responsabilidad teórica y el igualitarismo científico.

En la actual dinámica social e institucional a nivel mundial, se impone una constante: “el cambio”, consustancial al ser humano e igualmente circunstancial al tiempo, acompañado de incertidumbre e imprevisibilidad; comienzan a contraponerse la existencia de viejas concepciones o paradigmas con nuevos paradigmas y enfoques renovadores que impregnan los diferentes escenarios de actuación. Esta transición del modernismo hacia el post-modernismo, según (Rondón, 2009), ha influido en todas las manifestaciones estéticas, artísticas, arquitectónicas, matemáticas, científicas (de la matemática determinista a la probabilística o cuántica), sociales y éticas, y aún en las organizaciones. En este contexto, se puede identificar la crisis como resultado de los cambios permanentes propios de la era post moderna, que genera incertidumbre (caos) en la percepción del individuo sobre la realidad circundante, impactando sus formas de relacionamiento, estructuras, manifestaciones culturales, entre otras; hasta alcanzar un nuevo orden, en el cual se construye una visión compartida de la realidad, logrando armonizar los agentes participantes del sistema social con los recursos disponibles. No obstante, la era post moderna reconoce la realidad como construcción social en permanente transformación, lo cual hace referencia a la crisis en su sentido cíclico: crisis, caos, nuevo orden.

De allí que, la afirmación puesta de manifiesto por (Zavarce, Briceño y Chacín, 2008), quienes destacan la importancia de



contextualizar el discurso gerencial emergente, de modo que se pueda avanzar hacia la construcción de un pensamiento gerencial que responda a las exigencias del entorno, retroalimentando la práctica gerencial, tiene su fundamentación en el carácter de relativismo propio de la era postmoderna.

Esto representa graves dificultades para el proceso de generación de conocimiento, que incluye el conocimiento gerencial, fundamentadas en una realidad incierta, conmensurablemente compleja, orientada hacia la aprehensión del objeto mediante el aprendizaje vivencial del sujeto, considerando que toda representación está sujeta a ciertas categorías y criterios preexistentes a la propia teoría, confirmada en su aplicación; razón por la cual, se hace necesario avanzar hacia una nueva epistemología de la gerencia, que de respuesta a los desafíos que emergen en tiempo de crisis.

A juicio de (Mendoza y Rodríguez, 2007), la gerencia pública y privada adquiere verdadero sentido, cuando considera que sólo en equilibrio dinámico, sobre las bases cambiantes, configurando una sucesión de estructuraciones y desestructuraciones permanentes, se puede lograr el desarrollo de la sociedad, pues no basta el pensamiento creador, el proceso de producción de conocimiento demanda que la ciencia y la tecnología estén al servicio de la liberación permanente, de la humanización del hombre.

La postmodernidad entendida como época se constituye como la creciente crítica de parte de los teóricos sociales y organizacionales a las teorías modernistas, acerca de su insuficiencia para comprender un mundo en creciente complejidad, sus características de desregulación y flexibilización del proceso de generación de conocimiento en organizaciones antes entendidas como estables, que ya no lo son, evidencia el reto de interpretar la realidad en las actuales condiciones; pues, la razón no es garante del logro de una adecuada representación de la realidad, por lo tanto, se requiere de una epistemología post modernista que enfatice las nociones de diversidad, pluralismo, construcción social,



descentramiento del sujeto y centrado en la intersubjetividad, que sea asumida por la gerencia en tiempos de crisis.

Siendo así, la aplicación de innovación es una necesidad de todos los estratos de la sociedad y debe estar destinada a mejorar las condiciones sociales y económicas de la población. El hecho de que existan modelos en los que la innovación esté estrechamente vinculada a la generación de riqueza económica, constituye una visión reduccionista del concepto. Tampoco es cierto que no se trate de la producción de conocimientos, sino de su aprovechamiento, pues de este modo, nunca sería posible la transformación de la realidad, se estaría divagando en la pretensión de solucionar problemas concretos mediante conocimientos que subyacen de realidades ajenas y divergentes de la propia realidad. Entendiendo el sentido cíclico de la crisis: crisis, caos, construcción de un nuevo orden; el pensamiento y la acción gerencial emergente debe adoptar el paradigma crítico reflexivo para su constante renovación.

Considerando que en las ciencias sociales la realidad no se determina, se interpreta y hasta es posible construirla, siempre y cuando sea conveniente, como proyecto transformador para una situación concreta, lo cual define, según (Camejo, 2006), la adecuación como criterio de validez del paradigma constructivista; siempre y cuando se cuente con la capacidad que otorga el ejercicio del poder, que tiene su origen en la disponibilidad de recursos y el establecimiento del pensamiento hegemónico, lo cual sustenta, por ejemplo, la construcción de la realidad capitalista, en contraposición a realidades alternas que emergen a partir del establecimiento de nuevas relaciones de poder.

Bajo este paradigma, es posible generar un verdadero proceso de aprendizaje desde el seno de las organizaciones inteligentes, el cual dependerá en gran medida del pensamiento holístico que adopten los miembros de la organización para interpretar, a través de su relación activa y permanente con el entorno, los fenómenos que caracterizan la postmodernidad, desde las perspectivas de los diferentes actores que hacen vida y definen de forma dinámica el comportamiento en las organizaciones; transformando la realidad dentro de los límites de la



organización, en función de objetivos orgánicos y flexibles, que se construyen y reconstruyen con el devenir del tiempo.

En tal sentido, las nuevas perspectivas de la gerencia en el marco de la complejidad, se fundamentan en el proceso de aprendizaje organizacional, que se da a sí mismo la direccionalidad; la ejecución y el control se funden en parte del proceso que los sujetos se dan a sí mismos, mediante diálogos consensuados y creativos, prescindiendo cada vez más del gerente, lo cual constituye una realidad emergente que debe afrontar el pensamiento gerencial post moderno.

El verdadero sentido de las organizaciones de aprendizaje en la era post moderna, según (López, 2001), (citado por Mendoza y Rodríguez, 2007), radicarán en proveer los medios para que el trabajador desarrolle competencias y las tecnologías necesarias, que permitan al sujeto organizado desplegar su vida en la organización, en la medida que construye el tejido funcional que lo regula de manera estratégica, y con ello, se construye a sí mismo en una dialéctica organizacional. Lo cual permitirá definir a un ser humano transformado, desde lo social, cuyo comportamiento responderá al modo cómo los sujetos dialogan con la lógica organizacional que se dan a sí mismos, adoptando una forma comunicativa dialógica y simbólica con la que se producen constantemente como sujetos organizados.

Siendo así, el mayor reto de la gerencia en tiempo de crisis, según Rondón (2009), es reconocer la emergencia de reivindicar al ser humano como sujeto pensante, actuante, creador y constructor de su vida y de la vida social total, frente al sometimiento a un mundo que lo margina como persona y lo reconoce como objeto eficiente y capaz de ejecutar una técnica y producir bienes económicos. En tal sentido, generar las condiciones subjetivas y objetivas para concretar esta misión constituye un desafío de la gerencia en los actuales momentos.

Del mismo modo, la interpretación sustancial de las realidades socialmente construidas, generación de un sistema de valores, de significados y significantes que den sentido interpretativo a la realidad,



construcción y práctica de un nuevo discurso gerencial, socialización de la visión compartida, reingeniería y reinención permanente, conexión con el entorno local, regional, nacional e internacional, con miras hacia la integración, asumiendo el internacionalismo como vanguardia de cambios, flexibilización de la racionalidad formal, con tendencia a la conformación de nuevas estructuras y alianzas, incorporación de las tecnologías de comunicación e información en la vida cotidiana, y a partir de allí el establecimiento de nuevas relaciones sociales de producción, que incorpore lo estético, ético y lo político, son sólo algunos de los desafíos actuales que presenta la gerencia para satisfacer las demandas de la sociedad emergente, que incorpora aspectos subjetivos del sujeto, el cual adopta una forma comunicativa dialógica y simbólica. (Mendoza y Rodríguez, 2007)

PENSAMIENTO GERENCIAL EMERGENTE

La era post moderna caracteriza un fenómeno que involucra cambios en órdenes tan ligados a la gerencia como la organización, la ética, la racionalidad, el sujeto y el discurso, teniendo consecuencias tan radicales, según lo señala (Kiechel, 1994) como la evaporación de la riqueza material, el fin del valor del trabajo, del empleo, de la fuerza de trabajo, del gerente, entre otros. Las organizaciones empresariales se han ido convirtiendo en algo intangible, en un tejido intersubjetivo, en una red de información, sin ubicación en tiempo ni espacio; donde la articulación de productores, consumidores y proveedores vuelve imperceptible el lugar de la producción de riqueza, dado que la articulación de estos elementos deviene de una red productora de información, que en definitiva es la riqueza misma.

La innovación permite aprovechar las oportunidades del cambio y a su vez, la crisis, representa una oportunidad para innovar, lo cual resulta beneficioso para las organizaciones; repensar las estrategias gerenciales para ajustarlas a las realidades emergentes, permite a la organización desempeñar el rol de agente participante y promotor de cambios, trascendiendo el rol de espectador que reacciona a los cambios. Esto



le permitirá a la organización pública o privada acceder al conocimiento necesario para el establecimiento del nuevo orden y una vez superado el caos, le otorgará protagonismo en el nuevo estado de la situación, siendo vanguardia en la construcción social de la nueva realidad.

Por lo tanto, se requiere la adopción de un enfoque epistemológico para la producción de conocimientos en el ámbito organizacional que de respuesta a los retos de la postmodernidad. La epistemología representa, según (Bédard, 2003), una dimensión del pensamiento humano, que no está a la vista, y comprende el conjunto de procedimientos metodológicos del pensamiento, que otorgan validez y fiabilidad a la praxis humana. Como factor de impulso de las transformaciones necesarias en el campo organizacional, se sugiere la adopción de la epistemología crítica para la construcción del pensamiento gerencial emergente.

A juicio de (De la Garza, s.f.), a este enfoque epistemológico le interesa la transformación de la realidad, pero no cualquiera o como simple observación del cambio, sino aquella que siendo deseable, sea viable para construir un mundo mejor para todos, que permita captar la realidad en transformación, impulsada por factores estructurales y a la vez subjetivos, tanto en acción como en subjetividad. Tan solo así, la gerencia puede obtener la imagen más próxima de la realidad para asegurar la consecución de los objetivos organizacionales, estos a su vez deben ajustarse a las nuevas realidades que día a día se construyen en un ambiente marcado por la complejidad.

He aquí el valor del aporte que realizan (Zavarce, Briceño y Chacin, 2008), al proporcionar un andamiaje teórico para vislumbrar formas interpretativas de las acciones organizacionales, concibiendo el pensamiento gerencial emergente, como un componente estratégico para el rediseño organizacional, trasladando el estudio de las organizaciones, de lo meramente técnico a lo teórico conceptual, que le otorga el carácter integral y sistémico, al reconocer el tejido social, sus múltiples interrelaciones, la complejidad, incertidumbre y ambigüedad en la concepción de estrategias, estructuras y procedimientos gerenciales,



es decir, en el quehacer gerencial. En ese sentido, se describe el pensamiento gerencial emergente en los términos de las dimensiones: epistemológica, axiológica, estratégica y tecnológica.

En lo que respecta a la dimensión epistemológica, esta se define como el conjunto de conocimientos que orientan el significado, es decir, la comprensión de las transformaciones que han ocurrido en la teoría de las ciencias administrativas y gerenciales y le da sentido o finalidad a la concepción y práctica gerencial. La axiología, por su parte, corresponde a los valores intrínsecos del ser humano, manifiestos en su cultura y comportamiento individual, que le otorga legitimidad a sus acciones (Bédard, 2003)

En el pensamiento gerencial emergente, según (Zavarce, Briceño y Chacín, 2008), la dimensión axiológica se manifiesta, promoviendo el desarrollo y cumplimiento de los anhelos individuales, colectivos y sociales, mediante la ética, que se plantea en la relación con el otro, manifiesta a través de procesos dialógicos, incluyentes, que promueven la convivencia armoniosa, valorando la pluralidad en las relaciones sociales de producción.

La ética que propone el pensamiento gerencial emergente, es una acción colectiva, que orienta los valores, centrados en el ser humano y en el reconocimiento del otro, que dan sentido y pertinencia a todos los miembros de la organización, las conductas, asumiendo la realidad como construcciones subjetivas del sujeto y el liderazgo comprometido con una sociedad justa, participativa y democrática, que trasciende en su acción, los ámbitos de la propia organización.

En relación a la praxiología, esta se relaciona con la praxis humana, mediante el proceso de conocer, actuar y hacer (Bédard, 2003). Es precisamente la actividad creadora del ser humano la que se manifiesta a través de esta dimensión, concretándose en la cotidianidad, mediante acciones, prácticas y conductas de las personas; siendo este aspecto, en el contexto de las organizaciones, el que mayormente está sujeto al análisis, mediante la aplicación de teorías administrativas que impactan



directamente sobre el comportamiento de la gente, bien sea a través de acciones consensuadas o autocráticas.

Siendo así, los modelos organizativos concebidos bajo el pensamiento gerencial emergente, presentan un progresivo aplanamiento de las estructuras, racionalidad dialógica de la acción, es decir, acciones basadas en nuevos argumentos de validez, cargados de inmaterialidad, que constituyen un nuevo piso epistemológico, desmantelando las técnicas administrativas disciplinarias, por cuanto los controles de tiempo, espacio se han ido volatizando, fundamentando el crecimiento organizacional, mediante la gestión por procesos y el pensamiento sistémico.

Esto se evidencia en la dimensión estratégica del pensamiento gerencial emergente, definida así por (Zavarce, Briceño y Chacín, 2008), la cual se expresa en procesos flexibles, cambiantes, efímeros; un discurso científico subjetivo, cualitativo; sujetos deliberantes, eleccionarios; que requiere independencia en la acción, es decir, mejores prácticas autónomas, para lograr la revolución del conocimiento, mediante el aprendizaje organizacional, en pro de la innovación como ventaja competitiva; todo esto se conjuga, dentro de la lógica del capital, como pensamiento hegemónico vigente, para motorizar cambios sustanciales en las organizaciones y dar respuesta a las exigencias del entorno.

En este contexto, el desarrollo organizacional surge a partir de la creación de condiciones óptimas para el uso racional de los recursos en la construcción de una dinámica de aprendizaje e innovación, evidenciando la dimensión tecnológica del pensamiento gerencial emergente, expresada por (Zavarce, Briceño y Chacín, 2008), que reconoce el valor del talento humano, con apoyo en las tecnologías de información, capaces de proveer sistemas de comunicaciones en redes para la mejora continua de competencias tecnológicas, técnicas modernas de producción, bajo la visión de la gestión estratégica de la tecnología en el proceso de toma de decisiones; en respuesta a un modelo organizacional basado en el conocimiento.



Es así como, a través de este marco de análisis referencial, que sustenta la gerencia empresarial, es posible interpretar las acciones de las personas, haciendo énfasis sobre cualquiera de las dimensiones filosóficas anteriormente expuestas, en función de la perspectiva disciplinaria adoptada para el estudio de las condiciones concretas de la organización en un tiempo y espacio determinado. Lo anterior, es útil en las actuales circunstancias, donde lo único permanente es el cambio y la realidad se construye y reconstruye, desde la propia subjetividad de los sujetos; en consecuencia, los fenómenos organizacionales se relativizan, siendo los procesos efímeros y complejos. Estas condiciones aluden a la era postmoderna, en la cual se circunscribe la dinámica actual de las organizaciones.

Por otro lado, partiendo del reconociendo de las raíces del pensamiento humano que impacta sobre la complejidad de los comportamientos y conductas de las personas; tiene validez la postura asumida por (Bédard, 2003), sobre la reflexión filosófica, al afirmar, que esta permite el abordaje e incorporación a la práctica gerencial de las dimensiones implícitas del pensamiento humano; pues el conocimiento de estos elementos, pueden guiar una intervención con miras a modificar o reforzar una práctica, creando las condiciones objetivas y subjetivas para la construcción de una estructura teórica que sustente la práctica gerencial en el ámbito empresarial y lograr los objetivos de transformación necesarios para ajustarse a las condiciones actuales

LA EPISTEMOLOGÍA CRÍTICA DE LA GERENCIA

El eje fundamental epistemológico es el estudio de la relación sujeto objeto, esta representa un fenómeno natural propio de la función de conocer, por lo tanto, la epistemología profundiza acerca de las variables que intervienen en dicha relación, tomando en cuenta el plano ontológico, es decir, la percepción que tiene el sujeto sobre su realidad, lo cual revela la subjetividad del sujeto que influye en la percepción de la realidad y por lo tanto en la producción del conocimiento. El plano epistemológico, conformado por el cuerpo de teorías y conceptos validados por una



comunidad científica, que constituyen la corriente de pensamiento en la cual se circunscribe el sujeto y el plano metodológico, que marca la pauta de interrelación entre las técnicas e instrumentos empleados para otorgar objetividad y validez al conocimiento científico.

Lo anterior, da sustento a la concepción de gerencia como ciencia social, cuya categorización, es parte de la tesis expuesta por (Ibáñez y Castillo, 2010), al referir que los conocimientos y teorías gerenciales están en constante construcción ante “rupturas epistemológicas”, en respuesta a las demandas del entorno; así mismo estas se nutren del conjunto de conocimientos transdisciplinarios, para la transformación social, a través del bienestar ecológico emocional de las personas en equilibrio con su entorno.

En ese sentido, se aboga a la epistemología externalista, como aquella que aborda la ciencia en su entorno social, y que contempla explícitamente la epistemología internalista, al realimentar permanentemente la estructura interna de la ciencia. Desde el reconocimiento del entorno y la emergencia del conocimiento en medio de la historia, (Osorio, 1998), (citado por Jaramillo, 2003), percibe dos visiones en la epistemología: una externa y una interna. La visión externa de la epistemología considera el contexto social y cultural en la actividad reflexiva acerca del conocimiento; y la visión interna, alude a los aspectos epistemológicos sin dicho contexto. Esta última perspectiva, se aleja un tanto del término formal de epistemología como objeto de estudio respecto a la esencia de algo, e invita más bien, a tener una mirada ecológica del mundo real en relación con un saber disciplinar.

Reconocida la epistemología como un hecho social, esta evoluciona en la medida en que es capaz de transformar la realidad material, incorporando productos del conocimiento científico que dan origen a nuevas necesidades que el ser humano debe satisfacer, mediante nuevos esquemas metodológicos que llevan a la producción de ciencia. Es por ello, que el concepto de epistemología crítica toma gran relevancia, sobre todo en un contexto caracterizado por la escasa sensibilidad de la



intelectualidad ante las necesidades humanas, reduciendo la producción del conocimiento a la simple aplicación de conceptos y teorías que en poca medida contribuyen al avance de la sociedad. Pues los fundamentos básicos ya ni siquiera se discuten y poco se articula el conocimiento científico con las variables del entorno. Es decir, se desarrolla ampliamente una mirada científica desde dentro hacia dentro y no se exterioriza.

En este sentido, es necesario considerar lo expuesto por (Ibáñez y Castillo, 2010) en relación a la necesidad de incorporar al proceso de creación de teorías gerenciales, la transversalidad entre diferentes disciplinas, lo cual hará posible que las teorías que emerjan como construcciones subjetivas del sujeto, respondan en mayor medida, a la complejidad del entorno.

La epistemología hace mucho hincapié en los parámetros dentro de los cuales un estudio debe ser definido como científico, y esto, según (Lugo, s.f.) tiene su razón de ser muy arraigada en los diversos métodos de producción del conocimiento: la meta científica que reflexiona sobre la ciencia para la producción de una teoría general del conocimiento, paracientífica que critica la ciencia para llegar a un conocimiento distinto al conocimiento científico, y la científica, que permanece al interior de una reflexión sobre las ciencias; lo que deja ver el proceso profundamente reflexivo que implica la producción de conocimiento, que no necesariamente le otorga el grado de validez, pues es necesario destacar nuevamente el nivel de subjetividad al cual está expuesto el sujeto cognoscente.

Es así como, el trabajo presentado por (Ibáñez y Castillo, 2010), trasciende del pensamiento gerencial tradicional a un nivel superior de conocimiento, que concibe a la gerencia como el conjunto de conocimientos estructurados fundamentados en la epistemología, transdisciplinariedad, progresividad, complejidad y complementariedad, denominado “Metagerencia Ecológica Emocional”, centrado en el ser humano como factor clave de desarrollo.



Esta tesis se sustenta en una visión holística del ser y el hacer gerencial, que integra los principios del pensamiento gerencial tradicional al manejo estratégico gerencial de las emociones del ser y sus valores éticos, así como el relacionamiento equilibrado con el entorno, para promover en el hacer o en la práctica gerencial, la innovación como principal fuente de ventajas competitivas, a partir de una gerencia fundamentada en un lenguaje simbólico, redimensionando sus operaciones hacia el servicio y comercialización del ámbito cultural y del conocimiento, cambiando físicamente las organizaciones. (Ibáñez y Castillo, 2010)

No obstante, al observar los grandes avances científicos en detrimento de la calidad de vida de la humanidad, hecho notorio cuando se analizan las estadísticas de pobreza, marginalidad y hambre en el mundo, surge la pregunta: ¿realmente la epistemología es una ciencia libre, liberadora, objetiva y consiente de las necesidades reales? o ¿simplemente responde a las relaciones asimétricas de poder, que orientan el hacer científico en función de la satisfacción de los intereses de algunos sectores específicos que responden al sistema hegemónico mundial capitalista?, siendo así, le restaría el carácter de universalidad e imparcialidad que caracteriza cualquier ciencia.

En este sentido, se considera necesario que desde afuera se mire hacia dentro de la ciencia, incluyendo la ciencia gerencial, y se reconozca la crisis epistemológica a fin de cambiar los métodos, criterios y paradigmas que llevan a concluir sobre el carácter de cientificidad de cualquier conocimiento, partiendo de la idea que el verdadero conocimiento lo otorga el hecho de conocer la realidad material, pues no existen hechos aislados, ni verdades absolutas, todos están engranados en un contexto históricamente determinado.

Asimismo, no se puede reducir la ciencia gerencial a la predicción de hechos futuros, en el ámbito organizacional, sino que esta define en el tiempo presente acciones para la transformación de la realidad, una transformación que exige el respeto por la naturaleza; en consecuencia, el equilibrio socio ambiental, sin el cual no se puede



asegurar la supervivencia de futuras generaciones, lo cual se corresponde con el enfoque desarrollado por (Ibáñez y Castillo, 2010), reafirmando la pertinencia de la adopción de la epistemología crítica en la configuración de nuevas estructuras conceptuales en el campo gerencial.

IMPACTO DE LA EPISTEMOLOGÍA DE LA GERENCIA EN LOS DISEÑOS Y REDISEÑOS ORGANIZACIONALES

La epistemología de la gerencia impacta sobre los diseños y rediseños organizacionales, tal como lo señalan (Ibáñez y Castillo, 2010:63): “el progreso del pensamiento gerencial se estudia a través de su arqueología para interpretar el discurso epistemológico gerencial (...)”, es por ello, que estos autores presentan antecedentes históricos que muestran las manifestaciones del hecho gerencial en diferentes tiempos y espacios, que responde a las condiciones socio culturales de las épocas citadas y que representa aportes a la construcción del pensamiento gerencial vigente, las cuales responden al episteme o conjunto de relaciones que pueden unir en una época determinada, las prácticas discursivas que dan lugar a nuevas teorías (Foucault, 2006), (citado por Ibáñez y Castillo, 2010)

La intención de (Ibáñez y Castillo, 2010), se justifica en los planteamientos de (Larocca, s.f.), quien señala que los estilos gerenciales, han asumido las improntas de las épocas, las influencias de los acontecimientos políticos, económicos y sociales, así como también particularidades y efectos que se producen en el mundo científico y técnico; en consecuencia, es necesario reflexionar sobre la utilidad de los paradigmas gerenciales adoptados hasta el momento para iniciar caminos diferentes en la práctica gerencial.

Es así como emerge el concepto de organizaciones inteligentes, organizaciones que aprenden, concebidas bajo un pensamiento estratégico que plantean como aspectos claves para el éxito la definición continua de políticas, capacidad tecnológica y productiva, niveles de competitividad que permitan el desarrollo como foco estratégico, creación de condiciones óptimas para el uso racional de los recursos,



construcción de una dinámica de aprendizaje e innovación con apoyo en la tecnologías de información, desarrollo continuo de competencias tecnológicas y técnicas modernas de producción, que responden a un modelo organizacional basado en el conocimiento. Desviando el enfoque gerencial de una visión internalista a una visión externalista, que considera en entorno en la definición de estrategias, al observar la organización desde fuera.

Las organizaciones inteligentes, innovadoras de continuo aprendizaje, se plantean como estrategia el aprendizaje continuo y la creación del conocimiento productivo, considerando al talento humano como capital intelectual, mediante la conformación de células de aprendizaje fortalecidas por el trabajo en equipo, centros virtuales de desarrollo de habilidades y conocimiento productivo, a través de alianzas estratégicas con factores del entorno, creación de redes de información y conocimiento compartidas basadas en: tecnologías de la información, tecnologías de la comunicación, tecnologías de la manufactura avanzada, producción, distribución, consumo y administración de conocimiento, desarrollo de la planificación estratégica, en vez de la normativa, generando, el progresivo aplanamiento de las estructuras organizacionales.

Lo anterior, se fundamenta en la evolución de los paradigmas en las ciencias sociales, caracterizada por un discurso científico subjetivo, cualitativo, interpretativo en vez de predictivo, metafísico, en los cuales la verdad no admite generalizaciones, sujeto subjetivo: se desconstruye para reconstruirse progresivamente, subjetiviza lo real, mediante la acción, el lenguaje y el espíritu, lo cual ha derivado la adopción de paradigmas cualitativos de las ciencias sociales: interpretativistas y constructivistas en el estudio de las organizaciones y sus relaciones con el entorno, que han impactado la práctica gerencial en cuanto a la adopción de estrategias orientadas al aprendizaje continuo.

Confirmando la tesis expuesta por (Ibáñez y Castillo, 2010), quienes declaran que las tendencias del conocimiento gerencial, giran en torno a la creación de conocimiento para la innovación y la capacidad de



aprendizaje como fuentes de ventajas competitivas, permitiendo a través de la flexibilidad paradigmática, incorporar al ser humano y el ambiente como dimensiones de la gerencia en el ámbito organizacional.

Asimismo, la era post moderna se ha destacado por la apropiación del saber por parte de la sociedad, y la eficiencia innovadora de una organización depende de sus relaciones con las variables que afectan su desempeño, en una totalidad compleja de múltiples determinaciones, que representan elementos de un sistema colectivo de creación y uso de conocimientos.

De esta manera, la sociología gerencial es otro concepto que se deriva de la necesidad de cambios sustanciales en la práctica gerencial, que vincule lo científico con lo ético-político, que permita medir el impacto de las organizaciones en su ambiente interno y externo (Romero, 2006). El enfoque sociológico de la gerencia, sólo es posible si se tiene conciencia de la necesidad de transformar la realidad gerencial, sobre la base del conocimiento de la realidad material que define la dinámica organizacional, bajo un enfoque de la epistemológico-crítico de la gerencia, que contempla una visión sistémica y de relaciones complejas, y permita la creación de nuevos espacios de participación para la producción de nuevos conocimientos, así como la activación una masa crítica ante el instrumentalismo de la gerencia.

Esta visión de complejidad está reseñada por (Bédard, 2003), quien recrea, desde una visión integral e integradora a la organización y sus sistemas de relacionamiento interno y externo, mediante tres (03) funciones esenciales, divergentes y complementarias, llamadas por él: “la trilogía administrativa”. Estas contemplan: la producción y la creación, la protección y la seguridad, el gobierno y el interés general. Reivindicando la función de producción y creación como base fundamental de la dinámica organizacional, en tanto, representa la motivación principal de las personas para asociarse y juntas desarrollar sus capacidades creativas en la obtención de bienes y servicios útiles para su subsistencia; es decir, el ser humano, mediante la función de producción y creación, busca la prosperidad y bienestar.



Tal afirmación trasciende la reflexión administrativa habitual sobre la función de producción, en tanto, esta se reduce a tecnicismos y a una visión economicista, sesgada y reduccionista de la función de producción y creación implícita; que apunta hacia el logro de máximos niveles de productividad, reducción de costos de producción, mantenimiento de las tasas de consumo de materias primas, entre otros indicadores, relativos a la eficiencia de los procesos productivos, desde una mirada hacia el interior de la organización; sin considerar, el impacto que genera la función de producción en los sistemas ecosociales, desde una perspectiva epistemológica externalista. Esto ocurre como resultado de la adopción del sistema hegemónico capitalista, que restringe el abordaje de la realidad altamente compleja de la producción en el contexto organizacional.

Por su parte, la protección y seguridad busca el bien común, asegurando la perennidad del grupo, su protección y seguridad. Esta función está estrechamente relacionada con el ambiente humano y el conjunto de actividades enfocadas a consolidar el grupo social interno y externo, mediante la cohesión y protección social, reconociendo el valor de la gente en el logro de los objetivos organizacionales; mientras que el gobierno y el interés general, persigue el orden interno y la paz externa, generando la construcción de una visión común del mundo, que se manifiesta a través de símbolos, que aluden a realidades intangibles, compuesta por valores y orientaciones generales sobre lo sagrado, la justicia y lo político; promoviendo la unión consensuada en la diversidad para el logro de objetivos que trascienden los intereses individuales; factor clave para el desempeño exitoso de la gerencia empresarial.

REFLEXIONES FINALES

El conocimiento de las ciencias gerenciales se encuentra sumergido en un proceso de construcción permanente y progresiva, que responde a las condiciones propias de la era postmoderna. Este plantea la búsqueda del bienestar social, que requiere la transversalidad entre diferentes disciplinas, pues la generación de conocimiento científico no



es un hecho aislado, un hecho sobrenatural o divino; sino el resultado de un conjunto de elementos que interrelacionados, hacen posible la creación de condiciones que permiten el surgimiento de posturas, análisis e interpretaciones de la realidad. Lo cual justifica plenamente el accionar epistemológico, pues el ser humano requiere de un medio que le permita conocer su entorno para asegurar su supervivencia, y más aún, mejorar su calidad de vida; categorizando la gerencia como ciencia social que sirve al progreso de la humanidad.

Siendo así, el pensamiento gerencial emergente, alude a elementos distintivos de una nueva forma de pensar y actuar en las ciencias gerenciales y administrativas, que se manifiesta a través de las dimensiones: epistemológica, axiológica, estratégica y tecnológica; valorando la necesidad de repensar la concepción y práctica gerencial, para transitar el camino hacia la transformación estratégica organizacional, mediante el rediseño organizacional, orientado hacia la construcción colectiva de organizaciones holísticas, complejas, auto organizadas, creativas, participativas, entre otras cualidades, que den respuesta a las nuevas exigencias del siglo XXI y a los cambios que se avizoran; lo que demanda la adopción de una perspectiva epistemológica crítica tendente a la transformación de los esquemas tradicionales de la gerencia.

Esta concepción deriva en la transcendencia de la gerencia hacia la metagerencia ecológica emocional, que se sustenta en el reconocimiento de los factores psicoemocionales de los sujetos y su accionar en armonía con el entorno, como factores impulsores de la innovación creativa, principal fuente de ventajas competitivas, impactando en la práctica gerencial, a través del uso de un lenguaje simbólico, que desplaza el centro de operaciones hacia el servicio y comercialización del ámbito cultural y del conocimiento, en el contexto actual de los nuevos diseños organizacionales, dentro de los cuales se destacan las organizaciones de aprendizaje.

No obstante, aún cuando estas concibe a la organización como un todo orgánico, continúan ancladas a la existencia de unidades especializadas y actividades, que subyacen de los enfoques teóricos

tradicionales de la gerencia, mediante las cuales se concretan en la realidad, la satisfacción de la producción y creación, seguridad y protección, gobierno e interés general; reivindicando el valor de la función de producción y creación como actividad principal de los sistemas sociales para la satisfacción de las necesidades humanas.

En ese sentido, los nuevos retos en el campo de la gerencia, sólo pueden enfrentarse desde la flexibilidad paradigmática y el empleo de la epistemología crítica, que proporcione una interpretación más cercana de la realidad social que define el carácter estratégico de la gerencia para la consecución del bienestar colectivo, siendo este su máximo compromiso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BÉDARD, Renée. “Los fundamentos del pensamiento y la práctica administrativa. La trilogía administrativa”. En: Revista AD-MINISTER. Medellín. Universidad EAFIT. Junio-Diciembre 2003. N° 3. pp. 68-88. Disponible: <http://docplayer.es/4457288-Los-fundamentos-del-pensamiento-y-las-practicas-administrativas-1-1-el-rombo-y-las-cuatro-dimensiones-filosoficas-2.html> [Consulta: 2017, Septiembre 20]

CAMEJO, Armando. “La epistemología constructivista en el contexto de la post-modernidad”. En: Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Madrid. Universidad Complutense. Julio-Diciembre 2006. N° 014. Disponible: <https://webs.ucm.es/info/nomadas/14/ajcamejo.pdf> [Consulta: 2017, Enero 31]

CORONA, José y KOVAC, Miguel. “Perspectiva epistemológica empirico-positivista y fenomenológica-hermenéutica: significado, objeto de estudio y aplicabilidad”. En: Revista Novo Tékhne. Bolívar. Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar. Septiembre 2016. Volumen 2. N° 2. pp. 89-97. Disponible: <https://www.google.co.ve/l?sa=tyrct=jyq=yesrc=sysource=webycd=1ycad=rjauact=8yved=0ahUKEwjczObGoeXUAhVE4yYKHbO5BYIQFggkMAAyuurl=http%3A%2F%2Fguanavirtual.web.ve%2Fново-tekhn%2Findexhp%2FNT%2Farticle%2Fdo wnload%2F95%2F107yusg=AFQjCNGovRSz1LY6KM0SzFBOjJ7heeHXjA> [Consulta: 2017, Junio 23]



DE LA GARZA, Enrique. "La epistemología crítica y el concepto de configuración: Alternativas a la estructura y función estándar de la teoría". Disponible: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/configuraciones.pdf> [Consulta: 2017, Febrero 8]

IBÁÑEZ, Neyda y CASTILLO, Ruben. "Hacia una epistemología de la gerencia". En: Revista ORBIS. Maracaibo. Fundación Miguel Unamuno y Jugo. Julio-Octubre 2010. Volumen 6. N° 16. pp. 54-78. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/709/70916426004.pdf> [Consulta: 2017, Septiembre 28]

JARAMILLO, Luis. "¿Qué es epistemología?" En: Revista Cinta de Moebio. Santiago. Universidad de Chile. Diciembre 2003. N° 18. p.0. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/101/10101802.pdf> [Consulta: 2017, Septiembre 26]

KIECHEL, Walter. "Los problemas del pensamiento gerencial en las sociedades post modernas o de cómo se "evapora" el mundo físico (notas para desestabilizar los sistemas de pensamientos moderno)". En: Revista Nueva Gerencia. Junio 1994. Disponible: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/a5n11/5-11-1.pdf> [Consulta: 2017, Febrero 8]

LUGO, Laura. "Lectura analítica crítica de epistemología de la educación y la pedagogía. Obra de Gabriel Ugas Fermín". Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos38/epistemologia-educacion/epistemologia-educacion.shtml> [Consulta: 2017, Junio 26]

LAROCCA, Héctor. "Estilos gerenciales para el nuevo milenio". Disponible: <https://clea.edu.mx/biblioteca/Estilos%20gerenciales%20para%20el%20nuevo%20milenio.pdf> [Consulta: 2017, Septiembre 28]

MENDOZA, Hermelinda y RODRÍGUEZ, María. "La teoría administrativa en el contexto emergente". En: Revista Contaduría y Administración. Septiembre-Diciembre 2007. N° 223. pp. 155-173. Disponible: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n223/n223a9.pdf> [Consulta: 2017, Febrero 6]

RODRÍGUEZ, Jenny. "Tendencias post modernistas en el pensamiento organizacional". En: Revista Ciencia y Sociedad. Santo Domingo. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Abril-Junio 2005. Volumen 30. N° 002. pp. 316-357. Disponible: <http://www.redalyc.org/9081/articulo.oa?id=87030206> [Consulta: 2017, Febrero 8]



ROMERO, Juan. "Aproximación a una sociología de la gerencia. Gerencia pública y compromiso social". En: Revista Gestión y Política Pública. Enero-Junio 2006. Volumen XV. N° 1. pp. 49-82. Disponible: <http://www.redalyc.org/html/133/13315102/index.html> [Consulta: 2017, Febrero 8]

RONDÓN, Yoselina. "La evolución de los paradigmas en las ciencias sociales y su incidencia en los procesos gerenciales". En: Revista Saber. Cumaná. Universidad de Oriente. Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente. Mayo-Agosto 2009. Volumen 21. N° 2. pp. 188-194. Disponible: <http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=427739440012> [Consulta: 2017, Febrero 2]

SISTO, Vicente (2004). "Teoría(s) organizacional(es) postmoderna(s) y la gestación del sujeto postmoderno". Tesis doctoral no publicada. Universidad Autónoma de Barcelona, España. Disponible: <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/5437/vsc1de1.pdf?sequence=1> [Consulta: 2017, Febrero 22]

ZAVARCE, Carlos, BRICEÑO, Magally y CHACIN, Migdy. Descriptores del pensamiento gerencial emergente. En: Revista Visión Gerencial. Mérida. Universidad de los Andes. Enero-Junio 2009. Año 8. N° 1. pp. 187-201. Disponible: <http://132.248.9.34/hevila/Visiongerencial/2009/vol8/no1/14.pdf> [Consulta: 2017, Octubre 06]