



# Ensayos



## Ensayo

### **EPISTEMOLOGÍA HACIA LA FORMACIÓN GERENCIAL DEL SIGLO XXI**

**Francys Viaña Pulido**

*Doctorante en Gerencia de la Universidad Yacambú  
Magister en Educación mención Investigación Educativa  
Universidad de Carabobo  
Programa de Especialización en Docencia para la Educación  
Superior  
Universidad de Carabobo  
Odontólogo Universidad de Carabobo  
Docente Titular e Investigadora de la Universidad de Carabobo  
Venezuela  
Email: kachyviana@hotmail.com*

#### **RESUMEN**

*El presente ensayo tiene como finalidad reflexionar acerca de los enfoques epistemológicos de la gerencia, orientado hacia los aportes de los mismos en la formación del nuevo gerente del siglo XXI. Para lo cual se realizó una revisión documental, donde se examinan constructos como la gerencia, la formación de los gerentes, la epistemología positivista y constructivista. Además de las tendencias recientes de la epistemología gerencial, como la complejidad y la holística. Se analiza a través de la epistemología cuál o cuáles son las perspectivas más idóneas para direccionar la capacitación para la actual praxis gerencial. A partir de este reflexionar epistemológico se busca las posibilidades de integrar y complementar los diferentes enfoques en lo que llamo encuentro epistemológico para la formación gerencial.*

**Palabras clave:** gerencia, formación gerencial, epistemología.

**Recibido:** 11-10-2018

**Aceptado:** 29-11-2018

**EPISTEMOLOGY TOWARDS  
THE MANAGEMENT  
OF THE XXI CENTURY**

**Francys Viaña Pulido**

*Doctorate in Management from Yacambú University  
Master's Degree in Education, Educational Research  
University of Carabobo  
Specialization Program in Teaching for Higher Education  
university of Carabobo  
Dentist University of Carabobo  
Professor and Researcher at the University of Carabobo  
Venezuela  
Email: kachyviana@hotmail.com*

**ABSTRACT**

*The purpose of this essay is to reflect on the epistemological approaches of management, oriented towards their contributions in the formation of the new manager of the 21st century. For which a documentary review was carried out, where constructs such as management, management training, positivist and constructivist epistemology are examined. In addition to recent trends in managerial epistemology, such as complexity and holistic. It is analyzed through epistemology which or which are the most suitable perspectives to direct the training for the current management praxis. From this epistemological reflection, we look for the possibilities of integrating and complementing the different approaches in what I call an epistemological encounter for managerial training.*

**Keywords:** *management, management training, epistemology.*

### 1. INTRODUCCIÓN

Los continuos cambios que experimentan las organizaciones a nivel tecnológico, económico, cultural, social y ambiental hacen que la gerencia del siglo XXI se enfrente a la posibilidad de crecer ante los nuevos retos, abrirse a diversas posibilidades de gestión, lo que requiere de la incorporación de enfoques emergentes para transformar el pensamiento gerencial y adaptarse a las actuales realidades del contexto global.

Lo cual implica, hablar de epistemología, la cual para Camacaro (2010), en el sentido tradicional, es reflexionar sobre la forma cómo se establece y evoluciona el conocimiento científico. Por medio de la teoría, es posible acompañar metodológicamente los intentos para constituir el conocimiento y fundar las estructuras conceptuales que organizarán la realidad.

En base a lo antes señalado, se presenta el desarrollo del presente ensayo con la finalidad de determinar cuál o cuáles son los enfoques epistemológicos más acordes para impulsar la transformación de una nueva epistemología gerencial, dado los escenarios que la actualidad enfrentan las organizaciones sociales.

Para ello se analizaron las diversas visiones de autores, para develar a partir de sus acuerdos y desacuerdos en cuanto al tema; y decantar los aspectos epistémicos más relevantes para la formación de los gerentes que demandan las organizaciones hoy en día. Con este reflexionar epistemológico se busca integrar y complementar los diferentes enfoques en lo que llamo encuentro epistemológico para la formación gerencial.

De tal forma, que el objetivo teórico práctico de la epistemología de la formación gerencial, debe facilitar el acceso a la teoría del conocimiento progresivamente generado y aplicado, las raíces reflexivas, los retos, alcances y límites, los principales valores, entre otros (Vargas, 2013).

### 2. VISLUMBRANDO LA TEMÁTICA

#### 2.1 La Gerencia

La gerencia tuvo sus inicios en el siglo XX, momento en el que se determinó su función como la de emprender acciones para dirigir y gestionar a las empresas productoras. Entre los máximos representantes de la época que contribuyeron a esta nueva forma de manejar a las organizaciones, destacan, desde la economía Smith, los ingenieros Taylor y Fayol, el sociólogo Weber y el psicólogo Mayo.

Con el tiempo, teóricos como Drucker (2002), 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; mientras que otros como Robbins y Coulter (2005) la describen 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, ante los cambios complejos del entorno y de sus propias complejidades (Pérez, Acosta y Acosta, 2014), lo que ha requerido la búsqueda de diferentes enfoques que permitan la flexibilidad organizacional, para someterse a exigencias cada vez más cambiantes en los ambientes de incertidumbre, caracterizados por la presencia de cambios tecnológicos y socioculturales, que ha impuesto el entorno.

Las ciencias gerenciales, involucran un proceso de investigación que conlleva a la construcción de una teoría o cuerpo de conocimientos organizados, comprende un nivel de creatividad e innovación que se adecue las soluciones, ante la diversidad de problemas que surgen.

Asimismo, Ibáñez y Castillo (2010), consideran a la gerencia como ciencia social, porque se nutre de un conjunto de conocimientos transdisciplinarios, que se utilizan para tomar decisiones de impacto social basado tanto en la rigurosidad de su análisis, como en las reflexiones e interpretaciones que generan un entramado teórico conceptual.

Las organizaciones están caracterizadas por aspectos como la aceleración tecnológica, la alta competitividad gerencial, la demanda mayor de servicios públicos y la democratización del trabajo (Motta, 2001).

De manera, que han ido surgiendo una serie de tendencias gerenciales, a través de las cuales los gerentes abordan las distintas realidades organizacionales, las cuales están dadas por los cambios políticos, económicos, sociales, culturales, tecnológicos, ambientales y espirituales, que orientan en este momento la dinámica mundial.

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. Sólo el gerente que perciba la complejidad de los procesos organizativos alcanzará entender la concurrencia de la complementariedad y de las contradicciones que emergen en las organizaciones (Borjas y Monasterio, 2012).

## 2.2 Formación Gerencial

Ante una realidad mundial caracterizada por ser cada vez más global, donde el avance científico y tecnológico ha desdibujado los límites geográficos, en atención a las particularidades del actual contexto, se hace necesario el considerar nuevas formas para el estudio y capacitación de los gerentes (García, 2012). Así mismo, Petit, Abad, López y Romero (2012), señalan, que las perspectivas gerenciales a principios del siglo XXI, plantean a las organizaciones, la adopción de modelos acordes a las exigencias y a los desafíos del entorno. De allí, que las organizaciones rígidas y mecanicistas, ceden sus espacios a las organizaciones inteligentes, dinámicas proactivas y creativas. Por tanto, el futuro gerente requiere una formación epistémica acorde a la nueva realidad organizacional.

De manera, que el despliegue de estrategias competitivas ante la incertidumbre constituyen elementos estratégicos que deben ser incorporados en la formación gerencial del nuevo gerente emprendedor, con la finalidad de dar respuesta a inquietudes propias de las organizaciones, las cuales se enfrentan diariamente a nuevos retos y oportunidades (Hernández, 2005).

En este sentido, las organizaciones requieren de un capital humano preparado para enfrentar las diversas situaciones que se presentan constantemente en el campo gerencial. Un gerente, debe tener una formación acorde con ese cambiante, competitivo y complejo mundo que circunda a las organizaciones.

Pérez, Acosta y Acosta (ob.cit.), resaltan aspectos indispensables en el perfil de ese gerente líder: (a) habilidad para establecer redes de interrelación; (b) estrategia con visión holística; (c) manejo de las tecnologías de la información y comunicación; (d) liderazgo informal; (e) perfil polivalente, transcompetitivo y multicultural; (f) pasión por lo que hace; (g) innovación creativa; y (h) conocimiento epistemológico de las perspectivas teóricas y metodológicas, para familiarizarse con una epistemología compleja, para el abordaje de los problemas que lo rodean.

Información y conocimiento son factores clave para favorecer el fortalecimiento de las capacidades empresariales de los gerentes, para enfrentar los retos del mundo actual, a través del procesamiento y transmisión de forma rápida y oportuna del conocimiento manifiesto. Tal situación, exige de los gerentes la capacidad de aprender, realizar adaptaciones e implementar cambios estructurales importantes, para competir en el actual entorno globalizado. Por tal razón, el proceso de aprendizaje en las empresas adquiere una dimensión clave, pero la formación individual es prerrequisito para la capacitación organizacional (Flores, 2005). Como se puede apreciar la gerencia conlleva la responsabilidad de conjugar múltiples funciones y tareas las cuales requieren una formación gerencial acorde a los nuevos tiempos.

Por su parte, Bateria (2001), señala que la gerencia es un proceso que implica la coordinación del capital humano y de todos los recursos, físicos, tecnológicos, financieros disponibles en una organización. Siendo el gerente un componente esencial en este proceso, éste experimenta una transformación de acuerdo a la capacitación que va adquiriendo, al empleo de teorías, en especial de aspectos que involucran las interrelaciones personales, para posteriormente llevar una eficiente administración de la organización o espacio a su cargo.

Por lo tanto, el gerente es quien lleva adelante una empresa a partir de sus habilidades, desempeño, competitividad y eficacia, considerando las inquietudes del personal a su cargo, resolviendo situaciones desde la proactividad. Asimismo, Barroso (2001), expresa que el gerente es la persona que desde sus competencias da vida y sentido a las organizaciones, entendiendo sus procesos, toma de decisiones, utiliza adecuadamente la comunicación y le imprime dirección y organicidad. Por lo antes planteado, se considera que el gerente es un pensador que planifica, organiza, dirige, motiva, selecciona, controla; además de añadir valor a la organización con su compromiso y dedicación.

En el decir de Rivero y Goyo (2012), la gerencia requiere movilidad y una dinámica constante dentro del tiempo y espacio universal, a objeto de cumplir con la transformación para la cual está llamada, con la búsqueda de la eficiencia, excelencia y productividad.

## 2.3 Epistemología

La epistemología se refiere a la teoría del conocimiento filosófico o a la teoría del conocimiento científico. 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. Lazo (2006) señala que podemos entenderla como el estudio de la naturaleza y validez del conocimiento. Cuando se habla de epistemología, nos referimos a la reflexión sobre qué es algo en términos de cómo es un conocimiento dado cuando se produce.

Según Padrón (2007), la epistemología es la teorización acerca de la ciencia, el conocimiento científico, o desde un punto de vista filosófico, es el estudio del conocimiento en general, señalando tres variaciones importantes en las tendencias epistemológicas recientes:

- En primer lugar, se concibe como filosofía analítica, esta perspectiva se caracteriza por su énfasis en la rigurosidad del análisis.
- En segundo lugar, se plantea como reflexión libre, tanto en un plano filosófico no analítico como en un plano socio-histórico,

cultural, psicológico y antropológico, sobre la base de nociones tales como el pensamiento complejo, holismo, transdisciplinariedad, reflexividad o posmodernidad.

- En tercer lugar, se comprende la epistemología como meta-teoría y como ciencia fáctica obligada a explicar, los procesos del conocimiento científico.

Entender estas variantes epistemológicas, resulta sumamente importante a la hora de estudiar y analizar su desarrollo histórico para la capacitación de los futuros gerentes.

La epistemología, es un proceso de la práctica científica en sí misma, pues provee los fundamentos para el conocimiento científico con estándares normativos para la metodología y las teorías que permiten evaluar el conocimiento, para garantizar y legitimar una racionalidad científica. La metodología utilizada para la adquisición de los conocimientos es tan o más importante que el contenido de los mismos (Vargas, ob.cit.). De esta manera, los compromisos epistemológicos permiten la adhesión a determinadas teorías consideradas conocimiento legítimo y garantizado.

### 2.4 Enfoque Epistemológico Positivista

El enfoque científico más tradicional se apoya en el paradigma filosófico del positivismo del siglo XIX (Comte, Newton). El positivismo entiende que se pueden conseguir explicaciones objetivas del mundo, para este enfoque la realidad es algo exterior, ajeno, objetivo, puede y debe ser estudiada y por tanto conocida.

Parte del principio de que todo fenómeno natural es regular, ordenado, responde a una causa objetiva que lo explica, independientemente del observador de ese fenómeno, los científicos que se apoyan en este paradigma intentan ser lo más objetivos posibles en la explicación del fenómeno a estudiar, intentando mantener al margen del proceso sus valores, creencias, respecto al tema de estudio.

La visión cuantitativa está vinculada a esta tradición del pensamiento positivista, que se caracteriza por una concepción global del mundo asentada en el positivismo lógico, la utilización del método hipotético deductivo, el carácter particularista orientado a los resultados, el supuesto de objetividad.

Esta perspectiva, se basa en el modelo epistemológico de las ciencias naturales, derivado de un paradigma mecanicista que permite la medición constante sustentada en la investigación empírica. El paradigma sustentado en el positivismo de la ciencia gerencial, es una construcción ideológica dominante (Vargas, ob.cit.).

Los procesos epistemológicos cuantitativos de la gerencia, se centran en las organizaciones modernas que tienen la intención de

racionalizar los procesos de trabajo, a través de la diferenciación de funciones y tareas específicas, siempre buscando el crecimiento cuantitativo medido en términos de logro de resultados.

### 2.5 Enfoque Epistemológico Constructivista

El constructivismo surge a partir del debate epistemológico en las ciencias sociales como corriente epistemológica válida, con un posicionamiento crítico y opuesto al positivismo, que refleja el pensamiento llamado postmodernismo, poniendo de relieve la necesidad de romper con las viejas estructuras mentales y sociales para trabajar en la reconstrucción de las mismas.

Según Camejo (2006), la epistemología constructivista es un planteamiento novedoso del quehacer científico actual. Este autor destaca algo trascendental para las ciencias gerenciales y es que el constructivismo como fundamento epistemológico contiene una ética de la convivencia, en cuyo centro se encuentra la tolerancia, aspecto necesario para enfocarse en el respeto que exige la convivencia social en las organizaciones sea cual fuera su razón social.

El abordaje sobre el constructivismo tiene un importante significado en las discusiones epistemológicas de la postmodernidad, su manejo inter y transdisciplinarios para la producción de conocimiento en la ciencia de hoy en día, está vinculado a los señalamientos de Piaget (1988). Este autor destaca que nuestros conocimientos no provienen ni de la sensación ni de la percepción, sino de la totalidad de la acción. Lo cual implica que el conocimiento humano es procesado y construido activamente, permitiendo que las personas organicen su mundo vivencial, a partir de sus experiencias, esto es aplicable al quehacer y praxis gerencial, donde la cultura y el comportamiento organizacional representan extensiones de esas construcciones experienciales.

Cuando el gerente aborda los fenómenos de su organización desde una perspectiva cualitativa lo hace desde una forma interpretativa y con ello construye un nuevo conocimiento (Camejo, ob.cit.). Pues el punto de vista del pensamiento filosófico del constructivismo, supone un proceso mental a través del cual se genera un nuevo conocimiento, como efecto de la interacción de los conocimientos previos del sujeto que aprende.

La epistemología constructivista apoya con claridad que el conocimiento es una construcción sucesiva, individual y social de la realidad, a través de estructuras mentales, siendo éstas una organización intelectual que guían la conducta del individuo. Por tanto, la realidad social se entiende como una construcción del mundo de la vida cotidiana que emerge como consecuencia de las capacidades interpretativas de los sujetos directamente implicados en ella.



## 2.6 Epistemología de la Complejidad

A lo largo de la segunda mitad del siglo XX e inicio del XXI, las interrelaciones de los componentes sociales, económicos, biológicos, psicológicos, políticos, culturales y ecológicos, en el ámbito mundial se han desarrollado de tal manera, que la investigación científica clásica y tradicional, se vuelve limitada e insuficiente para abordar las nuevas realidades (Martínez, 2003).

Surgiendo la complejidad como una posición epistemológica que admite la existencia de diversas formas de pensar, por tanto, los saberes y conocimientos son organizados de acuerdo con los principios que rigen una determinada lógica. El pensamiento complejo es un método no clásico, que apuesta a constituirse como la estrategia de conocimiento de un sujeto quien construye y redefine su estrategia de conocimiento conforme se desarrolla el proceso cognoscitivo.

En este sentido, Morin (1998), señala que el desarrollar un pensamiento complejo le permitirá al hombre comprender la realidad y tal vez lo motive a explorar sobre aquellos aspectos no descubiertos de los existentes para replantear nuevas teorías. Plantea este autor, que la complejidad no comprende solamente cantidades de unidades e interacciones que desafían nuestras posibilidades de cálculo; comprende también incertidumbres, contradicciones, conflictos, indeterminaciones, fenómenos aleatorios. En este sentido, la complejidad siempre está relacionada con lo impredecible, lo imaginable, no se puede programar el descubrimiento, el conocimiento, ni la acción.

De esta manera, emerge la necesidad de abordar la epistemología gerencial desde lo transdisciplinario. Según Pérez, Acosta y Acosta (ob.cit.), la transdisciplinariedad representa ir más allá no solo de la unidisciplinariedad, sino también, de la multidisciplinariedad y de la interdisciplinariedad, pues esa confluencia de disciplinas al interrelacionarse complejizan y generan una visión empresarial más integral.

El concebir una epistemología gerencial transdisciplinaria tiene como finalidad fundamental, el dejar atrás la concepción del conocimiento como algo segmentado, fraccionado, dado en las disciplinarias particulares, al no comprender la complejidad de las actuales realidades del planeta.

Vargas (ob.cit.), destaca que la epistemología de la complejidad permite la reflexión sobre las cuestiones de las ciencias gerenciales, donde la complejidad de la relación entre el sujeto y el objeto se resuelve permitiendo al sujeto cognoscente, ser al mismo tiempo, objeto y sujeto de su conocimiento.

Asumir la complejidad requiere que la gerencia tenga la capacidad de concebir las nociones de organización, desorganización, auto-

organización y aceptar de manera complementaria la coexistencia de los elementos físicos, biológicos, culturales, sociales, psíquicos, intelectuales y espirituales, que son inherentes al ser humano. Bajo esta óptica, la complejidad se presenta como la oportunidad que tiene la gerencia de asumir múltiples posiciones, motivo por el cual aparecen nuevos elementos a ser considerados dentro de los enfoques gerenciales.

Por su parte, Mujica (2000), soportado en los principios de Morin, advierte que es necesario concientizar a los gerentes sobre la concreción de la complejidad, en relación con la gestión de las organizaciones y que su conocimiento permitirá tener una visión más clara hacia donde deben orientarse, para que sus instituciones logren niveles adecuados de competitividad.

La complejidad nos recuerda que la realidad es cambiante y que lo nuevo surge constantemente, lo cual ubica a las organizaciones a asumir los cambios que se producen en el pensamiento gerencial como uno de los factores indispensables a tomar en cuenta al momento de gestionar eficiente e integralmente las organizaciones.

## 2.7 Epistemología Holística

La visión holística, surge como reacción a la visión newtoniano-cartesiana de un universo fragmentado, característica del paradigma mecanicista. Por ello preconiza que un nuevo paradigma no es contradictorio al anterior, si no que lo complementa desde una perspectiva original, por lo tanto, los diferentes modelos epistémicos de investigación se consideran como maneras complementarias de percibir la misma realidad, es decir, aspectos complementarios del proceso investigativo global (Hurtado, 2000).

Desde esa perspectiva, a través de la holística, se puede manejar lo complejo que se deriva de la aplicación de los diversos enfoques epistemológicos. Por lo tanto, un gerente puede, dependiendo del fenómeno organizacional a estudiar, seleccionar cuál o cuáles perspectivas metodológicas le permitirán dar respuesta a las de necesidades sociales y a sus inquietudes organizacionales.

De acuerdo a lo señalado, indica Hernández (ob.cit.), que todo gerente debe manejar el carácter holístico ante los fenómenos y estudios organizacionales, ya que las fronteras han ido trascendiendo y con ellas la combinación de distintas disciplinas en función de cada organización, ello responde a un contexto específico y los resultados variarán de acuerdo a cómo son interpretados y analizados, independientemente de que se aplique un modelo gerencial similar.

## 2.8 Encuentro Epistemológico para la Formación Gerencial

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. Según Sulkowski (2010), la epistemología gerencial se presenta desde una perspectiva dialógica que la identifica como objetiva y al mismo tiempo relativa. Esta dualidad del desarrollo de las ciencias gerenciales es una categoría cognitiva básica que considera una orientación dura, neopositivista, sistemática y funcional, y una orientación suave, humanista, interpretativa y hermenéutica (Vargas, ob.cit.).

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. Éste autor, admite que para abordar elementos fundamentales de la gerencia, como son la planificación estratégica y la eficacia organizativa, requieren ser tratados tanto desde un punto de vista positivista como fenomenológico.

Autores como Hernández, Fernández y Baptista (2006), 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). Esta perspectiva investigativa también tiene su importancia puesto que, para tomar decisiones el gerente debe contar con información cuantitativa que refuerce la perspectiva cualitativa del comportamiento organizacional.

Por su parte Vargas (ob.cit.) propone la perspectiva de un paradigma epistemológico plural, ecléctico y sinérgico que facilite la coexistencia de los diferentes procesos de cognición en la creación del conocimiento científico. Así, la pertinencia académica y científica de las ciencias gerenciales bajo la propuesta de este paradigma, debe estar centrada en la búsqueda de soluciones a los problemas complejos, para adquirir validez de las variadas propuestas metodológicas, las cuales por lo general trascienden los alcances de una disciplina y exigen orientar los esfuerzos investigativos hacia la transdisciplinariedad.

El nuevo investigador en ciencias gerenciales debe estar 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.

Las posturas expresadas permiten considerar que no existe una sola manera de abordar la realidad organizacional, de manera que la praxis gerencial a desarrollar estará influenciada por el discurso histórico, teórico, metodológico y epistemológico de las diferentes áreas del conocimiento.

### 3. CONCLUSIONES

Los líderes y gerentes del siglo XXI deben ser capaces de entender la complejidad mundial, adelantarse a los cambios, planear

prospectivas estratégicas y manejo de diversos escenarios, entre otros elementos, con el fin de visualizar los cambios e interactuar con ellos, para disminuir la incertidumbre y aumentar la probabilidad de alcanzar el éxito organizacional. Esto conlleva a generar una epistemología de las ciencias gerenciales a partir de la visión compleja de nuestras sociedades.

El pensamiento gerencial que emergente, se distingue como una esfera donde el conocimiento implica el desarrollo de una lógica dialéctica con pertinencia a la realidad social actual, donde todo se encuentra interrelacionado. Dado que las sociedades, son sistemas autopoieticos, que se producen a sí mismos continuamente, y a la vez, se autotransforman (Maturana, 2002). Es por ello, que entender las transformaciones de la realidad social demanda un pensamiento que trata con la incertidumbre y que es capaz de comprender a la nueva organización.

Asimismo, la producción científica afronta desafíos, al incluir al sujeto como ser social, como participe activo en los procesos generadores de saberes en concordancia con los actuales contextos, procurando nuevas teorías que expliquen la realidad organizacional, que permitan adecuarse a las demandas de los propios escenarios, la necesidad de una crítica reflexiva sobre las tendencias gerenciales como respuesta al funcionamiento organizacional.

En efecto, el saber requerido apunta hacia la complementariedad y la conjunción de los diversos conocimientos disciplinarios, es decir, toma el camino de la transdisciplinariedad, la complejidad y el holismo, como la propuesta que fundamenta el desarrollo de un nuevo paradigma en la gerencia, esa forma de dialogar con la realidad, donde las causas pueden ser efectos y viceversa, pretendiendo realizar una rearticulación de los saberes.

En el contexto actual, la demanda social e histórica hace que la gerencia enfrente entre sus más significativos desafíos, el desarrollar nuevas praxis que le permitan transformar las organizaciones para permanecer de manera exitosa en el tiempo. Este desafío implica transitar por una noción de gerencia que incluya las estrategias, el sistema de valores, lo estético, lo ético y lo político (Borjas y Monasterio, ob.cit.). Esos líderes gerentes, que desde un enfoque integral contribuyan al desarrollo de las organizaciones a las que pertenecen, a través de su capacitación epistemológica fundamentada en las ciencias gerenciales.

### 4. REFERENCIAS

Barroso, J. (2001). *Meditación gerencial*. Caracas: Galac, S.A.

Baterma, J. (2001). *Un Concepto de Planeación de Empresas*. México: Limusa.



- Borjas, L. y Monasterio, D. (2012). *La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad*. Cuadernos de Administración Universidad del Valle, 48(28).
- Camacaro, P. (2010). *Hacia la epistemología de la gerencia. Contribuciones a la Economía*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.eumed.net/ce/2010a/> [Consulta: 2013, Julio 20].
- Camejo, A. (2006). *La epistemología constructivista en el contexto de la postmodernidad. Nómadas* [Revista en línea]. Disponible: <https://webs.ucm.es/info/nomadas/14/ajcamejo.pdf> [Consulta: 2017, Marzo 18].
- Druker, P. (2002). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Colombia: Norma.
- Flores, M. (2005). *Gerencia del conocimiento: Su relación con la generación de capacidades innovativas*. Revista de Ciencias Sociales. [Revista en línea]. Disponible: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182005000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182005000200003&script=sci_arttext) [Consulta: 2013, Julio 28].
- García, M. (2012). *Investigación gerencial, complejidad y caos: Hacia la modelización computacional. Honoris Causa*. [Revista en línea]. Disponible: <http://www.uny.edu.ve/index.php/publicaciones-uny?layout=edit&id=304html> [Consulta: 2013, Julio 27].
- Hernández, R. (2005). *Epistemología y formación gerencial: un enfoque holístico*. Revista Negotium, 1(1), 3-11.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: SYPAL.
- Ibáñez, N. y Castillo, R. (2010). *Hacia una epistemología de la gerencia. Orbis*. [Revista en línea]. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70916426004> [Consulta: 2017, Julio 25].
- Pérez, M., Acosta, I. y Acosta, D. (2014). *Formación gerencial y epistemología*. Revista Formación Gerencial, 13(1).
- Lazo, J. (2006). *Ciencia e ideología: apuntes para un debate epistemológico*. Revista Argentina de sociología. [Revista en línea]. Disponible: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1669-32482006000100004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-32482006000100004&lng=es&nrm=iso) [Consulta: 2017, Marzo, 18].
- Martínez, M. (2003). *Un enfoque para la complejidad del mundo actual. Transdisciplinariedad y Lógica Dialéctica*. [Revista en línea]. Disponible: <http://prof.usb.ve/miguelm/transdiscylogicadialectica.html>. [Consulta: 2012, julio 10].
- Maturana, H. (2002). *Transformación en la convivencia*. Santiago: Dolmen Ediciones.
- Mejía, J. (2008). *Epistemología de la investigación social en América Latina. Desarrollos en el siglo XXI*. Cinta de Moebio Revista Epistemología en Ciencias Sociales, 31, 1-13.
- Morin, E. (1998). *Introducción al pensamiento complejo*. [Documento en línea]. Disponible en: [http://www.pensamientocomplejo.com.ar/docs/files/MorinEdgar\\_Introduccion-al-pensamiento-complejo\\_Parte1.pdf](http://www.pensamientocomplejo.com.ar/docs/files/MorinEdgar_Introduccion-al-pensamiento-complejo_Parte1.pdf) [Consulta: 2013, Julio 8].
- Motta, P. (2001). *Transformación organizacional*. Colombia: Ediciones Uniandes.
- Mujica, M. (2000). *Nuevas estrategias para gerenciar. Una visión epistemológica*. [Documento en línea]. Disponible: <http://diegoibarra.ve.tripod.com/nuevas.htm>. [Consulta, 2012, septiembre 10].
- Padrón, J. (2007). *Tendencias epistemológicas de la investigación científica en el siglo XXI*. Cinta de Moebio Revista de Epistemología en Ciencias Sociales, 28, 1-28.
- Petit, E., Abad, R., López, M. y Romero, R. (2012). *Desarrollo Organizacional Innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 28, 173-205.
- Piaget, J. (1988). *Sabiduría e ilusiones de la filosofía*. Barcelona: Nexos.
- Rivero, E. y Goyo, A. (2012). *La gerencia universitaria venezolana ante los nuevos retos de la sociedad del siglo XXI. Gestión y Gerencia*. [Revista en línea]. Disponible: <http://www.ucla.edu.ve/DAC/investigacion/gyg/GyG%202012/Agosto%202012/1-%20EduardaRiveroyOtros.pdf> [Consulta 2018, abril 10].
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Person.
- 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.
- Sulkowski, L. (2010). *Two Paradigms in Management Epistemology*. Journal of Intercultural Management, 2(1), 109-119.
- Vargas, J. (2013). *Acercamiento dialógico a la epistemología de las ciencias administrativas* Revista de economía & administración, 10(2).