Artículo de investigación

PRACTICA GERENCIAL DESDE LA SIGNIFICACIÓN DE VALORES EN LAS ORGANIZACIONES VENEZOLANAS

VALUES AND MANAGERIAL PRACTICE IN VENEZUELAN ORGANIZATIONAL CULTURE

GÓMEZ JUAN EDUARDO
DSIMERIDAGOMEZ@GMAIL.COM
CÓDIGO ORCID 0009-0009-9731-5538
DOCTORANTE EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMÓN RODRÍGUEZ

Resumen

Esta investigación tiene como propósito analizar la gerencia social y significación de los valores en las organizaciones venezolanas, como elemento dinamizador, en el sector petrolero venezolano. El trabajo parte de las reflexiones conscientes desde el accionar de la gerencia en las Organizaciones Venezolanas, donde posiblemente, se oculta la significación del poder en la simbiosis con los otros en el ámbito organizacional en el cual la comunidad humana está unida por el trabajo relación que induce a redefinir el acto de gerencia organizacional cuya naturaleza es el ser humano con su hacer y sentir, su cultura, valores, creencias y significados, y donde adicionalmente se aloja la experiencia práctica aprendida. Siendo interesante estudiar la gerencia desde la valoración de la sensibilidad de los sujetos, en contraposición de un discurso conservador racionalista que no ha reconocido la subjetividad y la sensibilidad de cada sujeto que convive en las estructuras formales y, que es capaz de impulsar transformaciones de las organizaciones. Siguiendo el método interpretativo hermenéutico, la intensión se dirige al encuentro de manifestaciones, revelaciones y revisión documental, mediante el análisis e interpretación de discursos del sujeto mismo, para ir buscando la reconstrucción en la redefinición de la gerencia dentro de las organizaciones. En conclusión, la sostenibilidad y eficacia de las organizaciones modernas en Venezuela dependen de humanizar la práctica gerencial, sustituyendo el enfoque puramente mercantilista por una visión integradora basada en la solidaridad, la justicia y el desarrollo del ser humano en sociedad.

RECIBIDO: 07/04/26 - ACEPTADO: 28/07/26

Palabras Clave: Gerencia, cultura organizacional, organización pública.

Abstract

The social dimensions of management operate as defining structural determinants within Venezuelan organizations, particularly across the petroleum sector. Deconstructing the managerial praxis therein reveals how power dynamics remain continuously obscured within the relational symbiosis of the workplace, an environment where social collectivities are strictly mediated by labor relations. This structural reality necessitates the reconceptualization of administration as an intrinsically sociological phenomenon governed by cultural paradigms, affective dispositions, normative frameworks, and internalized practical knowledge. Countering classical rationalist discourses that systematically erase the lived realities of organizational actors, this approach establishes socio-affective dynamics as the central mechanism for driving institutional change. Driven by a hermeneutic-interpretive design, this analysis triangulates discursive practices with archival evidence to fundamentally reconceptualize conventional managerial praxis. Ultimately, securing the long-term viability of Venezuelan organizations demands a radical humanization of institutional administration, actively dismantling purely mercantilist models to forge an integrative operational paradigm rooted in solidarity, social justice, and holistic human development.

Keywords: Managerial practice, organizational culture, public sector, value systems.

Introducción

La sociedad del siglo XXI, ha mostrado notables avances, mostrando diversas tendencias hacia el cómo gerenciar los procesos de trabajo en los distintos tipos de organizaciones, incorporando técnicas, herramientas y modelos que faciliten su estabilidad en el mercado hacia el cual destina la producción de sus bienes y servicios, por lo que hablar de finanzas, producción, logística, administración y mercadeo, representan el enfoque medular para alcanzar los objetivos de negocio establecidos por cualquier organización.

En este sentido, la presente investigación tiene como propósito analizar la gerencia social y significación de los valores en las organizaciones venezolanas, como elemento dinamizador, en el sector petrolero venezolano. Para ello, el estudio se llevó a cabo a través del método interpretativo por cuanto la intensión busca revelar el contraste de las manifestaciones y la revisión documental a partir de la interpretación del discurso de los sujetos, en búsqueda de la reconstrucción y definición de la gerencia organizacional con apoyo en el método hermenéutico con la idea de develar las posturas de los actores, de acuerdo a lo planteado por Morín (2002), Drucker (2000), Elkin (2005), entre otros sumando las vivencias de los actores sociales involucrados.

Los informantes claves fueron las cinco subgerencias de la gerencia de seguridad de PDVSA El Vigía Estado Mérida. En concreto, la investigación se justifica desde lo organizacional puesto que resulta de gran importancia para la gestión dentro de la organización especialmente en PDVSA El Vigía, por cuanto ha de llevar a cabo el ejercicio de la visión actual en el desempeño gerencial que facilite la ejecución de sus funciones para una mejora en el manejo, definición a desempeñar en un futuro lográndose así y proponiéndose metas definidas para alcanzar a largo plazo, adicionalmente llevando consigo de la mano todos los procesos necesarios en su mejora continua y que al final pueda representar su misión y visión como organismo constituido bajo principios de solidaridad, justicia e igualdad social que

conlleve a la humanización de la gerencia.

.-Limitante del modelo tradicional.

Desde inicios de las diversas teorías administrativas, los modelos gerenciales tradicionales son incompatibles con los requerimientos de una gerencia humana social con valores, que pueda enfrentar un contexto complejo y con elevados niveles de incertidumbre, viabilizar la coordinación intra e interinstitucional, diseñar redes que interconecten a las organizaciones de manera integral de todo su recurso humano y crear espacios que posibiliten la participación de todos los involucrados en la misma.

Desde esta perspectiva, el estudio de la gerencia a partir de la sensibilidad expresada por los sujetos y como hecho social confrontada con el discurso racionalista, evidencia que no se reconoce la subjetividad del ser pero que es una dimensión que evidencia la transformación organizacional. Desde sus inicios, las organizaciones siempre han pretendido mostrase como un ente separado del entorno que la rodea, siendo todo lo contrario a lo que demanda la sociedad, la práctica de la gerencia está sufriendo una metamorfosis de forma paralela a una transformación general y cultural orientada a lo que se llamaba el "ciudadano". En cambio, conforme a los criterios neoliberales, el prototipo se ha deslizado al "producto" demandado por el consumidor: empresas e instituciones sean está privadas o públicas.

La visión preestablecida del paradigma clásico, que plasma la acción epistémica centrada en la dirección de los recursos hacia el logro eficiente y eficaz de la productividad con sentido individualista, nos presenta limitaciones para orientar la gerencia organizacional, al no considerar la esencia de la gerencia, como un fenómeno complejo y multidimensional de la acción humana, que se crea y recrea con la praxis gerencial como lo refieren, Drucker, P.(1993); Ishikawa, k. (1986);Deming, E. (1993).

El tema de la gerencia pareciera un tabú para enfrentar una realidad presente donde nuestro **Etos** (Conjunto de rasgos y modos de comportamiento que conforman el carácter o la identidad de una persona o una comunidad) proviene de una formación universitaria totalmente neoliberal, mercantilista, y que a partir de las universidades desde su origen hasta nuestro tiempo solo se ocupa de preparar profesionales para gerenciar solo desde la eficacia--la eficiencia, de la parte interna de la organización, olvidándose de lo que lo rodea en el campo externo dejan a un lado los **Pathos** (Emociones, pasiones, afectividad) quedando las organizaciones como una máquina de hacer riqueza.

En tal sentido las organizaciones, deberían estar orientadas en la medida en que cada modelo, independientemente de su diseño organizacional, acoja los principios básicos elementales y esenciales de lo que es una organización, cuyos objetivos descansan en las necesidades de la sociedad, es entrenar y preparar su recursos humanos, de prestar servicios a la comunidad, manteniendo valores institucionales y de buscar nuevo saberes, nuevo conocimiento, a través de la investigación científica, tecnológica y humanística dentro de cada organización.

.-Gerencia desde la valoración de la sensibilidad de los sujetos. La nueva Gerencia social.

Desde los inicios de la administración, el enfoque se centró en la herencia del cientificismo, es decir la administración científica por cuanto se estaba gestando el nuevo concepto de esta como ciencia social, apegada a una perspectiva mecanicista y reduccionista cuyo propósito era precisamente la producción industrial en la cual la persona era considerada un recurso más para cumplir las expectativas que se establecían tras la denominada Revolución Industrial, posteriormente con el paso hacia la mirada clásica de la administración, el cambio no es mucho al referirse al papel de las personas, puesto que simplemente se

promovía el aumento de la eficacia siguiendo las fases preestablecidas de la administración en las cuales se imprimía con mayor énfasis el aumento de la producción de acuerdo a la estructura organizacional, la diferencia entre estas dos miradas es que una se centraba en tareas y otra se centraba en procesos, sin embargo ninguna de las dos consideraban relevante a los trabajadores, dejándolos en segundo plano al considerarlos como un componente productivo más.

Estos postulados fueron fundamentales para erigir la ciencia social a la administración y marcaron el soporte de la misma, sin embargo aun cuando generaron importante legado también es cierto que siguen dominando más de un siglo después en las organizaciones negadas a la actualización de las nuevas generaciones y nuevas demandas organizacionales, la gerencia a su vez se ha visto anclada en este modelo disciplinario que desconoce la humanidad del trabajador y su esencia personal que se proyecta a los social y organizacional. Resulta pertinente reconsiderar la mirada al significado actual de la dirección organizacional pues según Drucker, (2002) "el objeto de la gerencia es la comunidad humana unida por el vínculo de trabajo con un propósito común, siempre se referirá a la naturaleza del ser humano" (pág.5).

Esto ha sido, un gran desafío que impone la sociedad del conocimiento en el tránsito de la cultura de la modernidad hacia esto tiempos de cambio, es inexcusable que las organizaciones e instituciones en general, están continuamente a repensar y evaluar cualitativamente los modelos de gerencia y de la toma de decisiones en la gestión con individuos, como vía para valorar la condición humana en el tejido relacional del sistema gerencial, individuo, organización y sociedad.

Desde esta perspectiva, establecer un puente relacional entre los desafíos existentes y las capacidades y habilidades gerenciales significa que el nuevo gerente debe enfocarse en la valoración del talento humano y considerarlo una pieza vital de la organización, por cuanto es este quien con sus características personales genera la cultura en la misma a partir de sus valores principios y virtudes humanas.

Con base en lo expresado, el mundo globalizado y la postmodernidad se distancian de la mirada mecanicista que por décadas ha dominado la gerencia en las organizaciones tanto públicas como privadas por cuanto busca establecer puntos de contacto humano validando la integralidad del ser, tal como lo refiere Llanos (2002), cuando enfatiza que "desde una perspectiva postmoderna en las organizaciones deben declinar los sistemas y procedimientos convencionales para adquirir mayor importancia el carácter de las personas y su cultura"(p.128).

Conforme a estos planteamientos, interesa subrayar la necesidad de repensar las relaciones ontológicas existentes en el sistema gerencial, organización y sociedad, pero desde una perspectiva compleja y de deconstrución, puesto, que se parte de un presupuesto inicial empírico, según el cual, el modelo gerencial en uso por las organizaciones deberían ser de naturaleza social, todavía permanece atado a un pensamiento estructurado, lineal, rígido y reduccionista que muy poco favorecen la interpretación reflexiva y la valoración de la condición humana en este tipo de organización.

El enfoque que se da después de la modernidad, reporta Lanz (2004) "Traduce una transición cultural, una puerta de entrada hacia una nueva civilización que legitima un paradigma en construcción para pensar el presente "(p.18). En este sentido, los paradigmas gerenciales no son más que modelos de gestión transitorios, que nos permiten pensar y conducir la vida de las organizaciones, como bien refiere Salas (2002): son el conjunto de conocimientos, procedimientos y acciones que se aplican para ejecutar una política social, mediante

la dirección, coordinación y concentración de programas y proyectos dirigidos a lograr el desarrollo humano, mediante el uso eficiente y racional de recursos, generalmente limitados.

Según lo expresado, todo gerente tiene en su función actual comprender la complejidad de la organización, adicionalmente conocer los procesos y procedimientos para llevar efectivamente la operatividad al considerar que las personas son fundamentales y requieren desarrollarse en sus habilidades no solo técnicas como parte del logro de los objetivos propuestos, sino también validando las relaciones interpersonales como promoción de las acciones eficientes en el aprovechamiento de los recursos existentes que en muchos casos no sean los requeridos, pero que al usarlos con conciencia pueden generar una producción altamente satisfactoria, todo siempre exaltando la esencia humana.

Entonces, conducir este tipo de institución implica la responsabilidad compartida, que se genera en la interacción relacional con grupos de trabajo para gerenciar las organizaciones desde una perspectiva de la desconstrucción, con el propósito de valorar la condición humana ; es decir, gerenciar un sistema abierto y complejo para dar repuestas eficientes a la demanda de servicios y satisfacer requerimientos humanos , pero sobre todo, con la construcción de un bienestar. Tal como lo refiere, Guedes (2001), al conceptualizar la gerencia explica que:

> En el proceso gerencial hay dos grandes dimensiones: una dimensión estructurada, denominada así porque se apoya en principios válidos, sistematizados y pautados en manuales. Esta dimensión supone cuatro procesos planificar; organizar; ejecutar y evaluar: La otra dimensión de la gerencia está representada por una desestructurada y asistemática, en tanto se desenvuelve dentro de una dinámica abierta y en escenario imprescindible. Ella comprende todo lo concerniente a la acción de dirigir los grupos humanos. (p29).

Cabe destacar que de la anterior cita resulta pertinente tanto para las organizaciones tanto del sector público como privado, desde una visión desestructurada y asistemática, a partir de una dinámica abierta e inagotable, siempre con la idea de deconstruir los viejos presupuestos gerenciales anclados en el paradigma de la certeza, de direccionismo de los procesos y productos o valor agregado que estos generan.

Vale la pena apostar hacia un enfoque gerencial de la organización sobre la condición humana, social y su significación de los valores, en el talento oculto de las personas, la axiogénisis que la define como seres en devenir, en lo imprescindible y en la libertad para pensar y aprender algo nuevo.

Asimismo, una visión gerencial desestructurada implica promover una nueva ética del conocimiento para valorar la calidad humana dentro del nuevo orden de la gerencia organizacional y poner este conocimiento al servicio de las organizaciones y las comunidades. Es transcender esquema normativas y procedimientos rutinarios para penetrar en una lógica gerencial compleja, transdiciplinaria y cambiante.

Por lo anteriormente expresado, es necesario pensar la condición humana como una mezcla de valores existenciales, iniciativas, creatividades, motivaciones, decisiones, aprendizajes, inteligencias, respeto, empatía y pasiones que al entrar en sinergia, las personas hacen grande a las organizaciones. De esta manera lo manifiesta Prieto (2006), quien sostiene que “ la condición humana es en sí misma axiogénica, en tanto traduce una compleja ontología ante la vida que nos hace ser cada vez mejores personas y avanzar en la construcción de una sociedad-mundo también mejor”(p.4)

.-Método de la investigación documental.

La hermenéutica que es la interpretación dialógico- dialéctica, se constituyó en el método seleccionado para estudiar la realidad evidenciada, en tal sentido según Martínez (2006), consiste en "descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos, y los gestos, así como cualquier otro acto u obra, pero conservando su singularidad en el contexto del que forma parte." Siguiendo la perspectiva del autor, el término "hermenéutica" es un vocablo que invita a la interpretación de las cosas desde su propia esencia sin intervención sino mirando a través de lo interpretado, es descubrir qué le contiene y qué le da significado.

Igualmente, Hevia (2001), citado (en Pérez ,2013. P.77) define la hermenéutica como, "la disciplina de la interpretación y se le ha considerado como arte y ciencia de interpretar textos. No sólo a los escritos, sino también a los hablados, gesticulados y aun de otro tipo de comunicación. Esta apreciación genera en el investigador una inquietud de acercarse a todo lo que rodea aquello que aspira interpretar, a utilizar cada detalle como fuente de información que se convierte en conocimiento subjetivo frente a lo dado también conectando en las expresiones todas las categorías que se pueden encontrar implícitas en el discurso.

En los aportes teóricos de Gadamer, (1996) se distingue dosaspectos en el método hermenéutico, primero el objetivo: porque es ciencia y se fundamenta en principios epistemológicos y, segundo el subjetivo, por cuanto se trata de interpretar adecuadamente el texto, reflexionar e intercambiar ideas, donde se fusiona el mundo de los actores sociales y del investigador, produciendo lo que Gadamer llamo "una situación dialógica" que permite comprender, analizar, criticar y generar nuevas ideas.

Así este método acompaña el recorrido metodológico, que llevó a la búsqueda del conocimiento de la realidad de la gerencia como un hecho social y significación de los valores en las organizaciones venezolanas, desde la interpretación en un accionar dialógico, para luego aproximar una comprensión e interpretación articulada de las categorías que permitieron una visión y develar la gerencia como un hecho social y significación de los valores en Petróleo de Venezuela, en la gerencia de seguridad, del Municipio Alberto Adriani, del Estado Mérida.

Como instrumento se empleó la entrevista a profundidad dirigida a informantes clave de la organización siendo estos los cinco subgerentes de la gerencia de seguridad de PDVSA El Vigía Estado Mérida, lo que permitió captar la subjetividad, las emociones (pathos) y la percepción directa de los gerentes respecto a la práctica organizacional, aunado a la captación del contexto organizacional por la experiencia dentro de la unidad de estudio.

.-La gerencia como un hecho social y significación de los valores dentro de las organizaciones venezolanas: una delimitación y caracterización del campo.

Urge la imperiosa necesidad de la construcción de formas y espacios organizacionales más abiertos, flexibles y participativos, capaces de generar respuestas en escenarios donde el cambio, la innovación y la velocidad en la toma de decisiones sean los elementos claves que posibiliten enfrentar las condiciones del entorno y la dinámica que exigen las organizaciones eficientes del mundo actual. Las estructuras organizacionales configuradas bajo el paradigma tradicional, típicas en las organizaciones venezolanas, impiden responder a estos requerimientos. La rigidez, el formalismo y la jerarquía no son adecuados para actuar en un mundo de complejidad e incertidumbre.

Es necesario manifestar que la innovación no puede ser dirigida por órdenes; su implementación requiere de relaciones ágiles, no verticales, donde la comunicación

sea fluida y rápida. Las relaciones de subordinación frenan la comunicación y, por ende, limitan las alternativas para enfrentar los cambios y manejar la incertidumbre. Además de la rigidez de las estructuras y de la normatividad, incluye la no coordinación interinstitucional, el diseño de redes y metarredes y la incorporación de la participación de todos los que laboran dentro de la organización y las comunidades que la rodea.

Este escenario se observa en la organización Petróleos de Venezuela, en la gerencia de seguridad integral, del Municipio Alberto Adriani, del Estado Mérida. En la Gerencia de seguridad integral cuenta con 5 subgerencia las cuales conforman la parte estratégica de esta investigación. Al razonar sobre la gerencia de seguridad integral, por experiencia misma del investigador que labora en dicha organización, se pudo observar una serie de elementos entre los que se puede mencionar: la gerencia convive con un mando centralizado; una estructura organizacional vertical rígida.

En efecto, las relaciones de poder dentro y fuera de las organizaciones pueden presentarse disociadas tanto por el nivel de orden como por el control lineal mecanicista como modelo predominante que responde a viejos esquemas gerenciales en el cual se conserva la línea jerárquica de la alta directiva hacia las gerencias regionales lo que impide la toma de decisiones de acuerdo con las características y necesidades del contexto.

Igualmente, no hay interrelación de las diferentes gerencias, con otras gerencias de la misma dirección de seguridad integral, pues desde la gerencia no hay compromiso. Asimismo, no hay integración entre los programas o estrategias gerenciales, ni a lo interno ni a lo externo, de cada unidad gerencial, presentando fragmentación en las estrategias y tomas de decisiones, lo que traduce un recurso humano poco comprometido con la organización y desintegrada.

De igual forma uno de los gerentes que está en la división de seguridad integral, manifestó en una entrevista **“la gerencia en nuestra organización, no se corresponde con el entorno ni la exigencia de esta sociedad que actualmente está reclamando un cambio”.** Continua señalando el actor social en la entrevista **“se debe buscar un vínculo transdiciplinario, democrático con valores afectivos que involucre el recurso humano de la organización con las comunidades”.**

Adicionalmente, Los relatos de los gerentes evidencian la frustración que genera trabajar bajo un modelo rígido, centralizado y mecanicista desde su vivencia, la estructura actual reduce su capacidad de respuesta y limita la toma de decisiones oportunas ante las dinámicas del entorno local. Ese discurso manifiesta que la rigidez jerárquica sofoca la iniciativa individual y ahoga la creatividad. Asimismo, expresan la necesidad de un cambio de paradigma hacia relaciones más humanas, democráticas y afectivas, por cuanto en sus palabras, **la gerencia no puede limitarse al cumplimiento de metas de producción o control, sino que debe validar las emociones, el compromiso y el bienestar del personal,** quienes reclaman pasar de ser vistos como un recurso ejecutor a ser reconocidos como el núcleo vivo y cultural de la institución.

El análisis de los testimonios pone de manifiesto una fragmentación interna entre unidades y una desconexión externa con el entorno al conocer que los entrevistados plantean la urgencia de romper los feudos administrativos para construir una gerencia desestructurada que fomente redes de colaboración interna y teja alianzas con la comunidad circundante, integrando la labor de seguridad integral con los valores de solidaridad y justicia social.

Por consiguiente, responder a los retos, necesidades e incertidumbres del presente, de acuerdo a Cuetos (2007), amerita pasar

de la gerencia estructural, que se apoya en principios válidos, sistematizados y pautados en manuales, a una gerencia desestructurada, que se desenvuelve dentro de una dinámica abierta y en escenario imprescindible.

De ello resulta necesario, una gerencia organizacional con un pensamiento dinámico enmarcado desde una visión holística, vivencial, desde un hacer y ser diferente, que procure visualizar la gerencia bajo un hecho social y significación de los valores a lo externo e interno, incorporando el sentir y actuar humano dentro del sistema gerencial de la unidad de seguridad industrial. De allí, se tiene el interés y, la necesidad de repensar el fundamento del fenómeno de la gerencia desde un hecho, dado su complejidad y multidimensionalidad.

.-Conclusión.

A partir de mediados del siglo XX y principió del siglo XXI, se impulsa una nueva visión de gerencia, desde los aportes de los actores sociales, quienes proponen teorías de gestión más integrales, con orientación de un enfoque sistémico, - visión que se comparte en esta investigación- donde la integración de las disciplinas, el trabajo compartido y valores, es un motor de transformación organizacional. Ciertamente, un paradigma gerencial que responda a la coyuntura compleja del presente, comprendiendo la existencia de un mundo interdependiente de interacciones visibles y ocultas a la vez, como se señala a continuación, "superar la comodidad de la certeza y enfrentar el desafío de la incertidumbre… a través de una dinámica gerencial que anticipe futuros y busque la participación de nuevos actores sociales" (Zavarce, Briceño y Chacín, 2009, p. 191).

De Igual manera, Drucker (1995, p.192) señala, las organizaciones deben ser concebida como comunidad autogobernada, en la que cada individuo tiene un lugar, cumple una función y tiene un estatus; se trata de un conjunto orgánico en el que trabajadores, consumidores y dirección trabajan juntos y están unidos". Estos aportes son particularmente validos en la gerencia de dentro de las organizaciones, donde predomina el trabajo basado en el conocimiento. En este sentido, la gerencia organizacional señala Quintero (2017) y Mogollón (2018) citados en Verenzuela y otros (2021, p. 62), "debe hacerse de enfoques, modelos y paradigmas innovadores para rebatir la gerencia tradicional y formal".

Para concluir, El estudio evidencia la imperiosa necesidad de transformar el paradigma gerencial tradicional en las organizaciones venezolanas —tomando como caso de estudio la Gerencia de Seguridad Integral de PDVSA El Vigía (Estado Mérida) — hacia una Nueva Gerencia Social centrada en la condición humana, la sensibilidad y la ética de los valores, mediante un enfoque hermenéutico e interpretativo, la investigación rescata los siguientes puntos fundamentales:

Superación del paradigma mecanicista: Se demuestra que el modelo gerencial clásico (mecanicista, rígido, vertical y tecnocrático) ha quedado obsoleto. Este enfoque prioriza de forma individualista la eficiencia técnica y la rentabilidad, ignorando la subjetividad del trabajador, sus emociones (pathos) y el entorno social.

Valoración del talento humano y la desconstrucción gerencial: La gerencia debe evolucionar de una estructura puramente normativa a un sistema abierto, flexible y holístico lo que hace indispensable reconocer que las organizaciones están formadas por personas cuya creatividad, empatía, valores y pasiones constituyen el motor real del desarrollo organizacional.

Integración y humanización de la gestión en PDVSA: El diagnóstico directo en la Gerencia de Seguridad de PDVSA El Vigía reveló problemas de centralización, fragmentación interinstitucional y falta de compromiso. Ante esto, se propone pasar de una gerencia meramente funcional a una

gerencia participativa, transdisciplinaria y democratizadora, conectada éticamente con sus trabajadores y la comunidad.

Queda en evidencia que, la sostenibilidad y eficacia de las organizaciones modernas en Venezuela dependen de humanizar la práctica gerencial, sustituyendo el enfoque puramente mercantilista por una visión integradora basada en la solidaridad, la justicia y el desarrollo del ser humano en sociedad.

Desde estos hallazgos, resulta pertinente citar a Borjas (2006) quien en su obra "Gerencia, Estructura y Supra Estructura" plantea que una visión de la desconstrucción de la gerencia permite que las organizaciones se humanicen y se moralicen para producir y servir; pues las organizaciones y el hombre giran en torno al concepto de calidad humana, calidad orientada hacia un proyecto social y valores, donde se aprecia en perspectiva la vida buena; por ende este tipo de visión gerencial centrada en el ser humano, el cual debe ser considerado como un ser útil y concreto.

Consecutivamente, este modo de cosmovisionar a la gerencia, connota la construcción de una nueva identidad gerencial, comunicacional y axiológica fundada en dimensiones como la moral vivida, equidad, empatía hacia el otro, la bioética , y la indocilidad, puesto que éstos son valores que pueden coexistir y fundamentar desde la ontología la nueva gerencial social, todo lo cual supone honrar el compromiso con la condición humana en la construcción del bienestar individual y colectivo de las personas y de una sociedad en decadencia.

Referencias

Borjas, V. (2006). Gerencia, estructura y supraestructura. Madrid. Ediciones Catedral.

Cuetos, N. (2007). Las organizaciones empresariales como entidades humanas. Un aporte teórico bajo el paradigma de la gerencia desestructurada. Tesis Doctoral en gerencia. Universidad Santa María. Caracas.

Deming, W. E. (1993). La nueva economía para la industria, el gobierno y la educación. Massachusetts Institute of Technology.

Drucker, P. F. (1993). La sociedad postcapitalista. Editorial Norma. Bogotá

Drucker, P. F. (2000). La gerencia en la sociedad del futuro. Editorial Norma. Bogotá

Elkin, A. (2005). La gobernabilidad y la gobernanza de la seguridad ciudadana. Hacia una propuesta operacional. Documento de trabajo / Borradores de Método (No. 48), Centro de Investigación sobre Dinámica Social (CIDS), Universidad Externado de Colombia / Fundación Método.

Gadamer, H.-G. (1996). Verdad y método (6.ª ed.). Ediciones Sígueme. España

Guedes, L. (2001). Gerencia y procesos organizacionales [Documento no publicado]. (Citado en Balza, 2008)

Ishikawa, K. (1986). ¿Qué es el control total de calidad?: La modalidad japonesa. (M. Cárdenas, Trad.).Norma.

Lanz, R. (2004). Diez palabras claves sobre posmodernidad. RELEA - Revista Latinoamericana de Estudios Avanzados, (19), 11-28.

Llanos (2002). Posmodernidad en la empresa. México Editorial Mc-GrawHill.

Martínez, M. (2006). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Trillas. México

Martin, M. (2000). La nueva ciencia. Su desafío, lógica y método. Editorial Trillas. México. 2-493.

Morin, E. (1996). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona. Editorial Gedisa

Pérez, R. (2013). Aproximaciones hermenéuticas en la investigación social.

Prieto, G. (2006). Reflexiones acerca de la condición humana. Disponible en: http://ensartes.blogpost.com/2009/06/calidad_humana_y_liderazgo_deben_guiar_15.htm.

Salas, L. (2002). La gerencia social desde la óptica de las organizaciones no gubernamentales. Bogotá. Edición Norma.