

Descriptorios del pensamiento gerencial emergente

Zavarce, Carlos; Briceño, Magally,
y Chacín, Migdy

Recibido: 12/11/2008 • Revisado: 05/12/2008
Aceptado: 13/12/2008

Resumen >>

Este ensayo de carácter argumentativo tiene como objetivo generar indicadores del pensamiento gerencial emergente a partir de la definición de los siguientes descriptorios: lo epistemológico, lo axiológico, lo estratégico, las tecnologías. De allí se derivaron subdimensiones con sus respectivos descriptorios que marcan el discurso del pensamiento emergente y que contribuyen a explicar e interpretar desde un andamiaje teórico, el derrumbe del pensamiento gerencial heredado de la modernidad. Se concluye con un conjunto de reflexiones que nos permiten avizorar que las ciencias administrativas y gerenciales deben contextualizar el discurso gerencial emergente para poder determinar cuan preparadas están para afrontar el reto de la sociedad del conocimiento o del aprendizaje.

Palabras clave: ciencias administrativas gerenciales, pensamiento emergente, descriptorios

Abstract >>

Description of the emergent managerial thought

This test of argumentative character must like objective generate indicators of the emergent managerial thought from the definition of following the description ones: the epistemologic thing, the axiological, the strategist, the technologies. respective subdimensions with their description ones were derived there that mark the speech of the emergent thought and which they contribute to explain and to interpret from a theoretical scaffolding, the landslide of the inherited managerial thought of modernity. One concludes with a set of reflections that allow us to watch that administrative and managerial sciences must contextualized the emergent managerial speech to be able to determine how prepared are for confronting the challenge of the society of the knowledge or the learning.

Key words; Managerial, emergent thought, description administrative sciences

Carlos Eduardo Zavarce Castillo Docente e Investigador activo de la Universidad Central de Venezuela. Lic. en Administración Informática 1980 de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. En 1982 Especialización en el área de Informática en la UCV. MSc en Cs Administrativas UCV en 1984. Dr. En Ciencias Sociales. En el año 2005, Estudios Post-Doctorales expedido por el Centro de Investigaciones Post-Doctorales de la FACES-UCV. En el 2007 obtiene el Certificado de Postdoctor en Cs Gerenciales de la UNEFA. En el año 2008 se hace acreedor del Maestría Honoris causa en Estrategia Naval otorgada por la Escuela Superior de Guerra Naval y en el 2009 culmina la Maestría en Ciencias y Artes Militares en la Escuela Superior de Guerra del Ejército Libertador. E-mail: ucvpca@yahoo.com

Magally Briceño Profesora Titular Jubilada de la UNESR, Doctor en Educación (George Washington University USA, 1982). Especialidad Currículo y Evaluación, Magister en Educación Superior (George Washington University- USA, 1978), Magister en Tecnología Educativa (Instituto de Estudios Superiores Tecnológico de Monterrey – ITESM 2001, Posdoctorado en Ciencias Gerenciales (UNEFA) 2007, Posdoctorado en Educación (UNESR) 2008. E-mail: magally.briceno@gmail.com

Chacín, Migdy Noelia Doctor en Filosofía de la Educación (PhD). Southern Illinois University at Carbondale, USA, Magister en Tecnología Educativa. Instituto de Estudios Superiores Tecnológico de Monterrey, México, Magister en Planificación y Administración de la educación Superior. Universidad Pedagógica Libertador, Prof. en Biología y Química. Instituto Universitario Pedagógico de Caracas. Postdoctora en Ciencias Gerenciales UNEFA, Postdoctora en Ciencias Sociales UNESR. E-mail: migdychacin@cantv.net. chacin.migdy@gmail.com

I.- Introducción

Este ensayo de carácter argumentativo es producto del trabajo realizado por los autores en las líneas de investigación que actualmente coordinan: Gerencia de las Tecnologías de Información y Comunicación, Implicaciones de la tecnología en las organizaciones y Línea investigación docencia. En cada una de los ejes temáticos de estas líneas, se abordan la gerencia y sus implicaciones teóricas y prácticas. Todo lo cual nos sirvió de insumo para integrar en un solo documento los descriptores del pensamiento gerencial emergente intentando interpretarlos desde diferentes ángulos: lo epistemológico, lo axiológico, lo estratégico y las tecnologías.

En tal sentido este ensayo muestra una primera inferencia sobre los descriptores que marcan el discurso del pensamiento gerencial emergente, como un esfuerzo académico que aspira a contribuir al fortalecimiento de la discusión que hoy es requerida por los doctorandos adscritos a las líneas de Investigación antes indicadas, de forma que puedan pasar por el tamiz del pensamiento gerencial emergente sus propuestas de investigación.

II.- Abordando la discusión

El desarrollo de una nueva era y, por ende, de la emergencia de una nueva sociedad está en marcha. Es allí donde el conocimiento se ha convertido en recurso estratégico para la organización, no importando su tamaño y naturaleza. En ella, las redes, aplicaciones empresariales y capital intelectual convergen para habilitar transformaciones en diferentes direcciones: en la estructura del trabajo y del empleo, en las formas de comercialización de bienes y servicios, en el cómo aprendemos y

cómo enseñamos y hasta en la forma como ahora percibimos aspectos asociados a la seguridad individual, grupal o colectiva. Es el entorno del siglo XXI, donde la “gerencia” requiere comprender que emerge una lógica organizacional que trae consigo maneras diferentes de pensar y de hacer las cosas.

A partir de allí, las organizaciones y quienes tienen la responsabilidad de gerenciarlas, están presenciando un momento inédito de quiebre histórico, que ocasiona el agotamiento del modelo gerencial prevaleciente, lo cual alude a una crisis epistémica en el campo de las Ciencias Administrativas y Gerenciales que propicia un terreno fértil para que desde los espacios académicos que habilita la universidad venezolana, los estudiosos e investigadores del área de las Ciencias Administrativas y Gerenciales comiencen a cartografiar esta realidad y a dar cuenta de los descriptores que marcan el debate emergente y con ello de las contradicciones, paradojas, utopías, retos y desafíos que trae consigo esta nueva era.

La crisis se hace más evidente en los países considerados en vías de desarrollo; entre ellos, Venezuela, donde la cultura empresarial –producto de la aplicación y puesta en práctica de modelos importados, así como la, hasta hace poco, ausencia de una estrategia nacional en materia de innovación y tecnologías de información y de la comunicación, han impedido a organizaciones de todo tipo –públicas y privadas, con o sin fines de lucro, avanzar en la producción y/o prestación de bienes y servicios en un mundo que cada vez se torna más abierto e interconectado, donde pareciera que solo sobrevivirá la organización que logre hacerse competitiva.

Esta búsqueda de descriptores para el pensamiento emergente se fundamenta en

el análisis que hace Valdés (2004) en cuanto a conceptualizar el nuevo paradigma para la revolución empresarial del siglo XXI; y en lo que sostienen Drucker (2003), en cuanto a la gerencia en la sociedad futura, y Zohar (1997), relacionado con la necesidad de renovar la filosofía corporativa como fundamento de la nueva ciencia para reformular, estructurar y dirigir organizaciones.

Sin duda, los fundamentos teóricos de los autores mencionados nos permiten dar cuenta de los descriptores que marcan el pensamiento gerencial emergente ante el momento de quiebre histórico de cambios, y nos invitan a la reflexión y el debate en el campo gerencial sobre la crisis epistémica que impulsa la emergencia de una nueva era que está siendo apalancada por la convergencia de desarrollos científicos-tecnológicos que se producen en las áreas de microelectrónica, biotecnología y nuevos materiales.

III. La emergencia del pensamiento gerencial de comienzos del siglo XXI

En los últimos años se ha venido observando en los medios académicos y profesionales, una avalancha creciente de ensayos que abordan el tema de cómo los gerentes deben actuar ante la velocidad a la que se producen los cambios; el elevado costo que ocasiona el no ser adaptativo, los resultados discutibles de estilos gerenciales, y la terminología vaga y hasta esotérica que se maneja en torno al asunto.

Las revistas especializadas y las asociaciones profesionales afirman la validez de adoptar nuevos esquemas para hacerle frente con éxito a las vicisitudes que nos impone el entorno altamente cambiante donde nos desenvolvemos.

A pesar de que el público consume anualmente cientos de millones de palabras sobre cambio, crisis, reestructuración, y son pocos los enfoques serios y convincentes, abundan las novelorías gerenciales que en términos epistémicos y teóricos poco han podido aportar a la discusión del pensamiento gerencial ante los retos y desafíos que demanda la sociedad futura, la cual está ávida de respuestas ante las contradicciones, paradojas y utopías que supone la búsqueda de respuesta sólida a la preguntas acerca de cómo gerenciar en ambientes complejos, confusos y cambiantes.

De lo que se trata es de repensar las ideas prevalecientes en el campo de las Ciencias Administrativas y Gerenciales, en relación con la conducción y/o direccionamiento de organizaciones, no importando tamaño o naturaleza, para que en reconocimiento de las señales de transformación que provienen de un entorno cada vez más confuso, difuso y cambiante, se valore la necesidad de repensar las formas de ser, pensar y actuar de la gerencia para transitar el camino hacia la transformación estratégica organizacional, y concebir tipologías organizacionales que promuevan estructuras ágiles y lo suficientemente flexibles como para producir adaptación en los momentos en que las circunstancias lo exigen. (Briceño 2006, 2007; Chacín 2007).

Aludimos a organizaciones en la que es factible insertar tecnología de punta para el manejo de información, que permita materializar la pretensión de construir e implementar sistemas de alerta temprana para soportar procesos de planificación continua y toma de decisiones en momentos en que el manejo de la información se convierte en un recurso estratégico de la organización, dado que las tecnologías disponibles permiten el diseño de circuitos homeostáticos para el flujo dinámico

de la información con una ruptura del manejo tradicional de las coordenadas geo-temporales. De esta forma hoy es posible el manejo de información en espacios lejanos y tiempo síncrono o en espacios cercanos y tiempo asíncrono.

Esta habilitación nunca antes imaginada del manejo de información en espacios y tiempos diferentes a como lo hacía la gerencia tradicional, trae consigo la posibilidad de transformar las estructuras del trabajo y del empleo, las formas de comercialización de bienes y servicios, los procesos de enseñanza-aprendizaje y hasta las concepciones prevalecientes en materia de seguridad individual, grupal o colectiva. No obstante, evidencias empíricas y registradas por organizaciones públicas y privadas locales, regionales y mundiales ante el derrumbe de los paradigmas gerenciales prevalecientes, dan cuenta de que para abordar con éxito la transformación organizacional requerida para sobrevivir en ambientes como los que supone la llegada del nuevo milenio, es necesario promover cambios radicales en materia de liderazgo, modelo de negocio, capacidades y tecnología.

De esta manera, liderazgo, modelo de negocio, capacidades y tecnología, se convierten en cuatro pilares fundamentales que ha de observar la gerencia de hoy para prepararse ante los retos y desafíos que trae consigo la incorporación de la organización a una sociedad cada vez más abierta e interconectada, que está en plena conformación. Del grado de preparación que una organización tenga en estos aspectos, se determinará el posicionamiento competitivo de la misma en este contexto, caracterizado por las demandas de la emergente sociedad informacional, que pone en tela de juicio los principios, leyes y aforismos que guiaron el pensar y el hacer de gerentes durante todo el siglo XX.

IV.- Dimensiones y descriptores del pensamiento emergente

El análisis antes señalado nos lleva a generar cuatro dimensiones: epistemológica, axiológica, estratégica y tecnológica con sus respectivos descriptores. (Cuadro 1)

Cuadro 1. >>>

Dimensiones, subdimensiones y descriptores en el pensamiento emergente

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	DESCRIPTORES
Epistemológica	Teórico conceptual	Significado
		Sentido
Axiológica	Ética	Valores
		Conductas
		Liderazgo
		Crecimiento
Estratégica	Estructura	Independencia
		Revolución del conocimiento
		Talento humano
Tecnológica	Recursos	Tecnología

Dimensión epistemológica

Esta orienta lo que es el significado y el sentido del pensamiento gerencial y ejercicio de la gerencia en ambientes con contenidos singulares, complejos y transcomplejos, según sea su ubicación en la perspectiva filosófica: moderna, transmoderna o postmoderna.

Esta dimensión epistemológica envuelve una subdimensión referida a lo teórico-conceptual de donde se derivan descriptores del pensamiento emergente como el significado y sentido.

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

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

El desarrollo de las ciencias administrativas y gerenciales ha sido producto del devenir histórico y cambios paradigmáticos que han ido aconteciendo en su abordaje teórico, lo cual nos ha permitido explicar y entender ciertos aspectos de la realidad y praxis administrativa.

Evidentemente, las corrientes del pensamiento administrativo han ido de una consideración netamente centrada en tareas, productividad, fragmentación en los puestos de trabajo, medición en la gerencia (Taylor y Fayol, 1900-1915), pasando por otros trabajos en los que se considera la importancia de las personas, las necesidades, el ambiente. (Mayo, Maslow, 1910-1919).

Estas tendencias de los últimos 90 años en las ciencias administrativas y gerenciales dominantes nos llevó a dar por sentado que existían constructos independientes entre sí, y a pensar en forma esquemática y lineal sin tomar en consideración que las organizaciones son complejas y dinámicas donde interactúan grupos sociales que comparten objetivos y metas comunes.

A partir de los años 70 se nota un desplazamiento de una gerencia tradicional a un nuevo proceso gerencial producto del surgimiento de nuevas teorías administrativas en forma de prácticas gerenciales que convergen simultáneamente en el mundo de hoy. Surge entonces el enfoque cibernético (Beer, 1970-1980); la filosofía de la calidad total / mejoramiento continuo justo a tiempo (Caso japonés, 1980-1990); la reingeniería de los procesos (Hammer y Champy (1990-1995); la economía digital y los cambios de paradigmas empresariales (Negroponte, Tascot, 1999) Aquí observamos como lo indica Zavarce (2003) “la emergencia de un momento histórico de cambio donde Internet y las nuevas tecnologías de información y la comunicación obligan a revisar las diferentes formas de conducción organizacional hasta ahora prevalecientes” (p. 81).

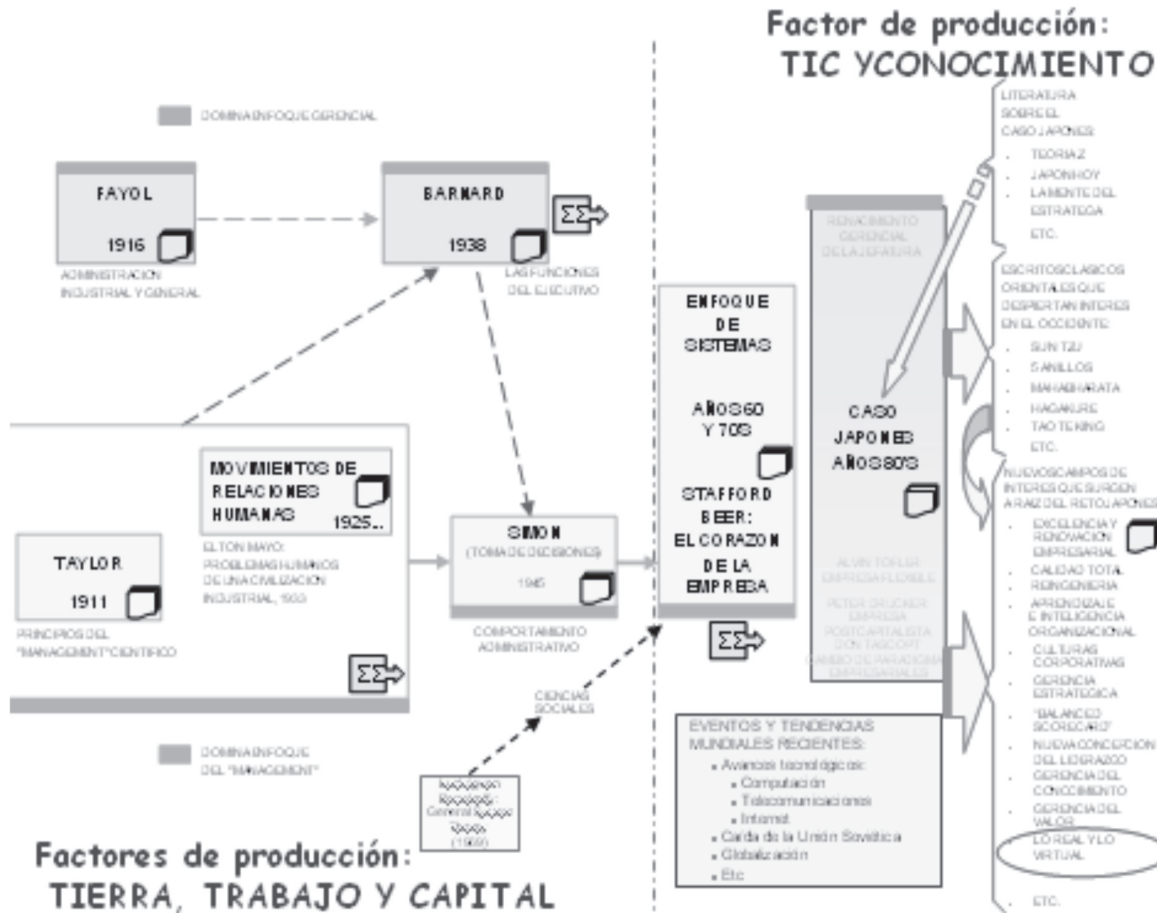
El párrafo anterior nos ubica en diferentes cambios epistemológicos en las ciencias administrativas y gerenciales, hemos apreciado por los enfoques planteados que hacia finales del siglo XIX comienza a derrumbarse un rompimiento en las estructuras, una desconstrucción del pasado.

Hacia finales del siglo XX e inicios del XXI, un nuevo paradigma comienza a emerger que se caracteriza por la relatividad, la valoración al pluralismo, la diversidad, el caos, la aceptación

de la ambigüedad y la paradoja, de la complejidad en lugar de la simplicidad. (Zohar, Op. Cit.)

Este siglo responde a lo que Zohar (Op. Cit.) plantea como el pensamiento cuántico que

representa un puente entre el modelo oriental (empirista) y el occidental (racionalista) y constituye los cimientos para una nueva teoría sobre la organización y el liderazgo.



Este pensamiento o modelo cuántico plantea a las ciencias administrativas y gerenciales vías para explicar, interpretar y analizar las organizaciones cuánticas, como las denomina (Zohar, Op.Cit) que se caracterizan por ser a) holísticas; b) complejas, indeterminadas e impredecibles; c) emergentes y autoorganizadas; d) del tipo tanto como, no o lo uno o lo otro; e) inciertas; f) creativas, asumen riesgos; g) participativas; h) con múltiples e infinitas potencialidades.

Esta dimensión epistemológica de las ciencias gerenciales y administrativas que hemos venido discutiendo nos permite avizorar el compromiso de estas ciencias con para afrontar creativamente el cambio acelerado y adaptarse permanentemente a los cambios paradigmáticos de sociedad.

Las ciencias administrativas y gerenciales se encuentran hoy signadas por cambios epistemológicos producto de las realidades

emergentes de este siglo. Al respecto, Martínez (2002) plantea que estamos en un mundo interdependiente con interacciones ocultas, naturaleza relacional y el descubrimiento de la riqueza y dotación del cerebro humano postulan una nueva ciencia y un paradigma de la racionalidad científica acorde con nuestra realidad”. Precedente a esto, Vilar (2000) afirmó que “La sociedad del conocimiento se hace cada día más compleja por diversas tendencias, dado que introduce nuevas tecnologías de la información y comunicación en los más diversos campos del saber...” (p. 13).

Ello implica un cambio radical en la manera de razonar y de pensar en las ciencias administrativas y gerenciales por cuanto el mundo de hoy requiere de una racionalidad diferente, trenzada por iniciativas de cooperación, sentido de responsabilidad, capacidad de relacionar cosas y fenómenos para descubrir, aceptar y manejar en todo momento brotes emergentes de lo nuevo.

Es por ello, que en esta dimensión epistemológica subyace lo teórico-conceptual como una subdimensión desde donde surge el significado y el sentido que constituyen dos descriptores fundamentales para comprender e interpretar el pensamiento emergente.

El significado se constituye en un descriptor del pensamiento emergente en cuanto este es una expresión que permite internalizar, comunicar los elementos sustantivos que emergen de los cambios y transformaciones que han ocurrido en la teoría de las ciencias administrativas y gerenciales. De hecho, existe una amplia disputa filosófica sobre el significado, por cuanto este depende de la concepción que se tenga sobre el hecho y la práctica gerencial.

El sentido como descriptor del pensamiento emergente está vinculado a lo que es la finalidad de las ciencias administrativas y gerenciales, donde la verdad, la razón y la experiencia nos llevan al descubrimiento de la direccionalidad de este pensamiento ayudándonos a reflexionar acerca del aquí, el ahora y el futuro para tomar las mejores decisiones en búsqueda del mejoramiento de los procesos de la acción gerencial.

Dimensión axiológica

Está referida a la consideración de las ciencias administrativas y gerenciales como promotoras del desarrollo y cumplimiento de los anhelos individuales, colectivos, sociales y del compromiso que tienen ante los valores que nutren al espíritu humano: la verdad, la belleza, la justicia y la bondad, como formas superiores de vida social que ordenan y dan sentido a la existencia, con base en el conocimiento y potencial humanos.

Esta dimensión se considera emergente por cuanto existe en la actualidad “un vacío ético” en las ciencias gerenciales y administrativas. De ello depende el sistema de relaciones que se establecen entre individuos, donde la interacción y la conducta van modelando el entorno laboral estableciendo códigos morales que se convierten en normativas en las organizaciones.

La ética como subdimensión de la axiología emerge en la discusión de este ensayo, orientando los valores, conductas y el liderazgo propio de un pensamiento emergente.

De allí que en las ciencias gerenciales y administrativas, la ética se plantea en la relación con el otro en términos de igualdad y respeto incluyendo la responsabilidad del responder por

el otro mediante una comunicación dialógica, abierta, sin exclusión del otro, valorando la pluralidad de modos de producir conocimientos y junto con ella su potencial de transformación. Todo ello para enriquecer la sociedad y beneficiarse de ella, y buscar la igualdad ante las oportunidades y el respeto a las diferencias humanas.

En la concepción de un pensamiento emergente la ética juega un papel preponderante ya que se ha comenzado a valorar su importancia en la toma de decisiones convirtiéndolas en escenarios corporativos con agentes morales activos que internalizan la moralidad de sus actos y acciones.

La práctica ética acrecienta su reconocimiento en las organizaciones por cuanto trasciende la acción individual hacia la colectiva a través de redes y procesos de comunicación. Es mediante este proceso de intervención y análisis práctico-filosófico como las organizaciones son capaces de diseñar procedimientos para la toma de decisiones basados en un esquema de responsabilidades definido y caracterizado por la implicación compartida de todos los involucrados. (Rorty (2007)

A partir de la ética como una subdimensión de la dimensión axiológica emergen los valores, las conductas y el liderazgo como descriptores en la conformación del pensamiento emergente.

Los valores constituyen la fuerza impulsora del hacer de la acción gerencial y administrativa. Son reglas o pautas de comportamiento que les dan sentido y pertinencia a todos los miembros de la organización. Estos en el pensamiento emergente están centrados en el ser humano y en el reconocimiento del otro adquiriendo una nueva dimensión en función de la epistemología

que direcciona la organización. Abre nuevas perspectivas para explicar la realidad, para comprender la vida, para enfocar la relación de los seres humanos con la naturaleza y la de los individuos con la especie

Las conductas, en el paradigma emergente deben concebirse desde una perspectiva relacional y compleja donde se reconoce que el individuo y el colectivo responden a diferentes contextos, procesos y situaciones que dependen de sus experiencias, realidades y significados en el contexto social de las organizaciones.

Esta concepción abre nuevas perspectivas para que el individuo actúe en la organización y establezca relaciones con otros. Esto significa que el nuevo paradigma auspicia una nueva práctica social para lo cual deben promoverse conceptos centrales que articulen y legitimen nuevos tipos de conductas deseables para el individuo y para la sociedad.

Toffler (1980) plantea que la civilización naciente nos impone un nuevo código de conducta y nos empuja más allá de la producción en serie, la sincronización y la centralización, más allá de la concentración de energía, dinero y poder. Es una civilización con su propia perspectiva mundial característica, sus propias maneras de abordar el tiempo, el espacio, la lógica y la causalidad

Liderazgo como descriptor del pensamiento emergente se traduce como la forma consciente de actuar las organizaciones del siglo XXI sustentadas en valores de autorrealización para el cumplimiento de objetivos y metas. En este tipo de liderazgo se refleja el compromiso de todo el colectivo propagando sus esfuerzos hacia otros ámbitos fuera de la organización con la finalidad de lograr una sociedad justa, participativa y democrática.

Este tipo de liderazgo implica reconocer las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas de manera de asumir la cultura del cambio y la cultura organizativa de las instituciones.

Dimensión estratégica

En este mundo de cambio, incertidumbre y complejidad, esta dimensión adquiere gran significación. Aquí se plantea una subdimensión estructural con descriptores tales como el crecimiento, la independencia y la revolución del conocimiento, entre otras.

Esta dimensión está íntimamente vinculada al término estrategia, el cual presenta múltiples significados e interpretaciones. Para Matus (1987) la estrategia es un juego social producto de la desigualdad en la aplicación de reglas cuando estas son desiguales, difusas e infinitas.

Echavarría (1972) hace referencia a la estrategia como una forma de pensar en el futuro, a través de nuestras acciones hacemos que este sea diferente, lo que permite inventar nuevas acciones, diseñar nuevas recurrencias, e introducir nuevas prácticas y generar innovaciones.

Mintzberg (1997) señala que la estrategia es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones a seguir.

Este autor indica que una organización establece una coherente secuencia de acciones a realizar, teniendo en cuenta los atributos y deficiencias, y los recursos que posee con el objeto de lograr una situación viable y original,

anticipándose a posibles cambios del entorno o a acciones de la competencia ante los oponentes.

Porter (1998) aplica la teoría de estrategia propuesta por Mintzberg, para asegurar la competencia y determinar la rentabilidad empresarial. Este autor introduce el concepto de estrategias competitivas en el sentido de que las organizaciones tienen que ser competitivas para lo cual deben saber elegir las mejores actividades y tareas.

Guèdez (2006) plantea que la estrategia es la línea de acción que permite consolidar las fortalezas y compensar las debilidades de la organización, así como aprovechar las oportunidades y controlar las amenazas del entorno a fin de favorecer la misión, visión y valores de la empresa mediante un proceso planificado que permita lograr una situación viable y anticiparse a posibles cambios del entorno o acciones imprevistas.

Los planteamientos antes esbozados nos ubican en diferentes enfoques y escuelas de la estrategia que van desde la del diseño, planeación, la cognitiva, de aprendizaje, la competitiva hasta la que la ubica como un medio de transformación de la organización.

En consecuencia, esta dimensión concebida dentro del pensamiento emergente nos plantea que las ciencias administrativas y gerenciales deberán replantearse la visión estratégica de las organizaciones para lo cual será necesario sustentarse en la flexibilidad, en la adaptación de los planes a partir de nuevos conocimientos, en la comunicación y diálogo permanente, y en los resultados que permitan potenciar la condición competitiva de los individuos y responder efectivamente al reto del cambio.

En el análisis precedente partimos del concepto de que esta dimensión debe edificarse sobre un sólido conocimiento teórico que nos permita construir los andamiajes necesarios para explicar y digerir la realidad de las organizaciones de este siglo, por cuanto para estas, lo fundamental es diseñar estrategias para desarrollar el talento humano promoviendo equipos de alto desempeño con compromiso y responsabilidad social. (Maldonado, 2000)

Ante lo planteado, se requiere definir los descriptores de esta dimensión y que corresponden al crecimiento, independencia y revolución del conocimiento.

Crecimiento, dentro del *pensamiento emergente*, está referido a la capacidad de la organización para ir desarrollando su ciclo de vida, denominado por algunos autores “ciclo de desarrollo competitivo”. Este comprende las siguientes fases: a) incipiente en formación; b) emergente en crecimiento; c) normalizada en su consolidación, y; d) inteligente en evolución. Estas fases actúan interconectadas entre sí requiriendo un alto compromiso desde sus inicios y una búsqueda para consolidarse en forma competitiva y lograr un crecimiento emergente mediante la gestión por procesos y el pensamiento sistémico.

Las organizaciones que asumen el crecimiento bajo el pensamiento emergente son visionarias y líderes locales, regionales, nacionales o internacionales, ya que generan tecnología competitiva a un ritmo acelerado.

Independencia, este descriptor parte del concepto de que la organización bajo el enfoque del pensamiento emergente forma parte de un conjunto de organizaciones que compiten en un sector, en un entorno y que son parte de un sistema mayor, por lo tanto, no pueden estar

desconectadas de la periferia que les cubre su operación, antes al contrario, dependen en gran número de ella.

Este planteamiento no podría ubicarse en instituciones que son deshumanizadas, con estructuras piramidales, jerarquía, poder y toma de decisiones en pocas personas. Todo lo contrario, la independencia de la organización le permite tener mejores prácticas autónomas e independientes. Hecho este que es fundamental en el mundo globalizado e interconectado en redes.

Se plantea además en este descriptor, la importancia de la estructura de red por cuanto esta es dinámica, es una estructura organizacional que es adecuada para trabajar en un medio ambiente de alta incertidumbre y de alta movilidad.

Revolución del conocimiento, se refiere a una amplia variedad de iniciativas, nuevos procesos, y, en algunos casos, nuevas funciones gerenciales. Las empresas que practican la administración del conocimiento o aprendizaje organizacional coinciden en que creen firmemente en el potencial de estos enfoques para incrementar la productividad, la calidad y la innovación al cambiar la manera en que el trabajo es realizado. Así que, sin importar su definición, es un hecho que el conocimiento y el aprendizaje tendrán un gran impacto en las organizaciones en un futuro muy cercano.

La revolución del conocimiento en el pensamiento emergente permite identificar, administrar y compartir todos los activos de información de una organización, incluyendo bases de datos, documentos, políticas y procedimientos, así como experiencia y habilidades previas de trabajadores en

lo individual que están desarticuladas. Fundamentalmente, se trata de hacer que la información y experiencia colectivas de una organización estén disponibles para el conocimiento individual de cualquier empleado, quien es responsable de usarlos inteligentemente. (Reyes, 2000)

Desde esta perspectiva, pudiéramos decir que las ciencias gerenciales y administrativas deben estar abiertas permanentemente a los cambios, más en la actualidad en que el conocimiento que se produce es exponencial. De allí que deberán no solo administrar el conocimiento sino potenciarlo. Es la capacidad de convertir el conocimiento individual en conocimiento organizacional.

Las organizaciones del siglo XXI deben percatarse de la importancia que tiene la revolución del conocimiento o la apropiación del saber para el logro de los objetivos y metas para lo cual deben plantearse estrategias que contribuyan a aumentar la probabilidad de éxito para innovar y desplazarnos rápidamente a través del tiempo. (Reyes, Op.Cit).

El autor antes indicado plantea las siguientes vías para lograr la revolución del conocimiento en las organizaciones:

a) Estrategia. Esto significa desarrollar un procedimiento con la misión que desempeñará la Revolución del Conocimiento, y los objetivos que deberán cumplirse. Contemplar un plan a mediano y a corto plazo que permita tomar medidas durante el cambio.

b) Estructura. Toda organización debe de tener una base que soporte la estrategia antes planteada. Al día de hoy, todavía existen empresas muy burocráticas que entorpecen

el intercambio, no sólo de conocimiento, sino de la misma información. Es muy importante diseñar adecuadamente una estructura que facilite la comunicación, el trabajo en equipo y la innovación.

c) Cultura. Todo cambio implica una nueva forma de pensar, es por ello que necesitamos “crear” una cultura que esté de acuerdo con nuestra estrategia. Para los empleados en general resulta muy difícil compartir el conocimiento que han adquirido, pues existe el supuesto de que quien tiene la información o el conocimiento, tiene el poder. Nada es más lejano de la realidad, pues bloquear el saber, daña tanto a las personas como a las organizaciones. Sin embargo, esto es un aspecto cultural, que tiene que ser cambiado. También es importante tener en mente los principales obstáculos para poder implementar correctamente la Administración del Conocimiento.

La revolución del conocimiento impondrá a las organizaciones nuevas funciones gerenciales y será factor fundamental para incrementar la competitividad, la innovación y el cambio.

Dimensión tecnológica

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

Las tecnologías se constituyen en las grandes habilitadoras en el derrumbe de la lógica organizacional prevaleciente en las ciencias

administrativas y gerenciales y por ende en las nuevas formas de lograr la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios.

El concepto de tecnología ha evolucionado, y ya no sólo se refiere a máquinas y equipos, sino a todo el *know-how*, información, conocimientos y decisiones necesarias para mantener una empresa competitiva. Por tanto, del concepto cuasi-estático de transferencia de tecnología, se está pasando al concepto dinámico de gestión estratégica de tecnología, donde la tecnología se constituye en un elemento estratégico en el proceso de toma de decisiones, al ser incorporada como un todo a la empresa.

La implementación de tecnologías en las empresas ha generado temores, pensando que desplazará al ser humano. Algunos estudiosos, opinan que esto no es correcto, puesto que su uso conduce a nuevos puestos de trabajo que requerirán la presencia de nuevos profesionales. Profesionales conocedores del manejo de medios informáticos capaces de estar al frente de gerencias de negocios virtuales.

Esta dimensión provee a las ciencias gerenciales y administrativas de herramientas que favorecen las transformaciones estructurales y la transición de las sociedades industrializadas del mundo globalizado a sociedades de la información. No obstante, es necesario que se logre un cambio de paradigma que promueva el aspecto gerencial como recurso estratégico y que consienta, al mismo tiempo, utilizar mejor las herramientas que nos permiten la aplicación de las TIC en todo el entorno social, ya que éstas son uno de los principales factores externos de cambio en las universidades, en particular sobre su impacto en la gestión del conocimiento en las organizaciones públicas y privadas. (Maldonado, 2007)

Sin duda el gran negocio del siglo XXI estará representado por las telecomunicaciones. Desde el comercio al detal hasta la producción de alimentos y las actividades financieras, entre otras, dependerán de las telecomunicaciones

La adopción en el uso de las tecnologías en las empresas las convertirá en ágiles y flexibles en cuanto a estructura de costos. Esto les permitirá cubrir mercado nacionales y regionales. Así mismo se convertirán en empresas de capital abierto, con captación de nuevos socios. Lo descrito los lleva a convertirlas en empresas innovadoras.

El trabajar con Internet, considerar la excelencia del recurso humano como prioridad de la empresa y mantener sus sostenibilidad en el tiempo da a estas empresas la fortaleza para mantenerse en las nuevas reglas del juego que les impone la revolución tecnológica. (Maldonado, 2007)

Esta dimensión contiene una subdimensión denominada recursos, la cual incluye el talento humano y la tecnología como descriptores.

Talento humano

El talento humano constituye uno de los descriptores fundamentales del pensamiento emergente. Este proporciona una valoración creciente al prestigio de las organizaciones, especialmente a aquellas que aspiran a estar en la avanzada de la competitividad. Esta aumenta en función de la promoción y realización del talento humano como un bien social. Para Novoa (2004):

La generación del conocimiento científico y tecnológico en la sociedad no es sólo una función que dependa de los mecanismos institucionales que ella establece para cumplir este fin. Es fundamentalmente una función que reside en la

capacidad y competencia del talento humano, de los individuos como tales y de éstos como recurso humano incorporado a las organizaciones para desarrollar la creatividad y la imaginación y aplicarlas a procesos de innovación en ciencia y tecnología (p. 5).

El pensamiento emergente, como hemos visto, marca la pauta desde la concepción del talento humano hasta la necesidad de gerenciarlo. Podemos observar, según plantea el autor señalado:

... que ya no se escucha hablar de invertir en el capital humano sino en desarrollar su talento, sus competencias, pues finalmente se entendió que si la gente crece, la empresa también lo hace, si la gente es próspera la empresa también lo será, pues al final de la historia sin las personas no hay empresa, no hay trabajo, ni empleo, ni ganancias, ni pérdidas. Las organizaciones existen para satisfacer a otras que demandan productos o servicios que están compuestos por personas, es así de simple (p. 6).

El recurso tecnológico

Este descriptor resulta fundamental para el abordaje del pensamiento emergente en las ciencias gerenciales y administrativas por cuanto estos se constituyen en el medio mediante el cual es posible el desarrollo de las redes y la comunicación que le imprimen valor a la organización. Son herramientas que se utilizan para la introducción, paliación y diseminación del conocimiento y para apoyar la administración del mismo.

En la actualidad las organizaciones hacen uso intensivo del Internet, intranet, chats, blogs, listas de discusión, foros, entre otros. Ello permite les permite difundir información corporativa ya que los colectivos con presencia en Internet crecen cada día.

En este siglo será imprescindible contemplar los medios basados en Internet y la organización debe hacer frente a este reto y plantear la estrategia más adecuada para adaptarse al entorno virtual y beneficiarse de las ventajas de estos medios de comunicación en las organizaciones tanto públicas como privadas.

V.- Reflexión acerca de lo que no se puede concluir

Un mensaje importante que subyace a lo largo de este ensayo, es que el derrumbe del pensamiento gerencial heredado de la modernidad deberá aprender a moverse en la incertidumbre, en el cambio y en la globalización. Eso supone la realización de ejercicios de transformación estratégicos que conduzcan a la formulación y ejecución implacable de estrategias, que reconozcan que las tecnologías de información y de la comunicación disponibles hoy en el mercado, son un elemento explícito para competir.

Por otro lado, el planteamiento que hemos realizado en cada una de las dimensiones, subdimensiones y descriptores del pensamiento emergente en las ciencias administrativas y gerenciales nos muestra que es necesario construir un andamiaje teórico para explicar, comprender e interpretar las acciones organizacionales.

Para ello se impone contextualizar el discurso gerencial emergente, como una real necesidad para poder con seriedad determinar ¿qué tan preparada esta su organización para la incorporación exitosa a la sociedad futura?

El pensamiento emergente se concibe como un componente estratégico para que las organizaciones puedan reformular, estructurar

y reorientar sus acciones en función de profundizar acerca de la filosofía corporativa. Así, es posible obtener una imagen más clara sobre la acción administrativa y gerencial, por cuanto el planteamiento central de las organizaciones del siglo XXI no es lo técnico, sino lo conceptual.

Los descriptores que se han generado en este ensayo nos ubican en un nuevo paradigma, en una nueva forma de pensar y de actuar en las ciencias gerenciales y administrativas. Ello significa afrontar el cambio y asumir un pensamiento emergente en donde subyacen

las interrelaciones, las redes humanas, la complejidad, la incertidumbre y la ambigüedad.

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

Bibliografía >>

- Blejmar, B. (2005). Gestionar es hacer que las cosas sucedan. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Beer, S. (1957). Diseñando la libertad. México: Fondo de Cultura Económica.
- Beer, S. (1996). Diagnóstico de organizaciones complejas. Inglaterra: Jhon Willey Song.
- Briceño, M. (2006). En búsqueda de una metodología para la gestión del conocimiento en las universidades venezolanas. Ponencia presentada en el Primer Congreso de Gestión del Conocimiento en la Universidad Bolivariana. Caracas, 12-15 de Julio. (Sin publicar)
- Briceño, M. (2007). Una metodología para la gestión del conocimiento en las Universidades Venezolanas. Trabajo presentado en la Jornada Discutiendo con las ciencias gerenciales con motivo de la culminación de la primera cohorte del Posdoctorado en Ciencias Gerenciales. UNEFA: Caracas (S/P).
- Castells, M. (2003). Galaxia Internet. Massachussets: Blackwell Publishers.
- Chacín, M. (2007). La gerencia de la investigación en las universidades: construcción conceptual. Trabajo presentado la Jornadas Posdoctorales "Discutiendo con las ciencias gerenciales: Caracas: UNEFA.
- Echevarria, J. (1972). La planificación en las formas de racionalidad. México: FCE.
- Drucker, P. (2003). La gerencia en la sociedad futura. Colombia: Norma.
- Guèdes, V. (2006). Ética y Práctica de la responsabilidad social empresarial. Caracas: Editorial Planeta
- Martínez, M. (2002). La nueva ciencia. México: Editorial Trillas.

- Maldonado, M (2000). Aprendizaje organizacional. Conceptos, procesos y estrategias. [En línea]. Disponible en http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/acabezuelo/rrhh/AOConceptos_procesos_estrategias.pdf Consulta: nov 2007
- Maldonado, M. (2007). Las tecnologías de información y comunicación un recurso estratégico para la educación superior. [En línea]. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/visiongerencial/ano6num2/articulo7.pdf>
- Mintzberg, H. (1997). El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos México: Prentice Hall Hispanoamericana, SA.
- Matus, C. (1987). Política, plan y gobierno. Caracas: Altadin.
- Novoa, A. (2004). Promoción y realización social del talento humano como factor de la creatividad e innovación en instituciones formales. [En línea]. Disponible en: http://www.iica.int/colombia/03_publicaciones/antiores/descargas/educ_aycapacita_old/creatividad_e_innovacion Consulta: Octubre 2007.
- Porter, M. (1998). Estrategia competitiva. México: Ed. Continental.
- Reyes, H. (2002). La Revolución del Conocimiento. Estrategia de competitividad en las organizaciones del siglo XXI. [En línea]. Disponible en: <http://www.coparmex.org.mx/contenidos/publicaciones/Entorno/2002/ene02/b.htm> Consulta: Nov. 2007.
- Rorty, R. (2007). El valor de la ética organizacional. En Red. Disponible en: <http://filoempresa.wordpress.com/category/etica/> Consulta: Oct. 2007.
- Tascot, D. (2000). Cambio de Paradigmas Empresariales. México: McGraw- Hill
- Tascot, D. (2002). Economía Digital. México: McGraw-Hill.
- Toffler, A. (1980) La Tercera Ola. Barcelona: Plaza y James
- Valdés, L. (2004) La Revolución Empresarial del Siglo XXI. España: Norma
- Vilar, S. (2000). La nueva racionalidad científica. 2ª. Ed. Barcelona, España. Editorial Cairós.
- Zavarce, C. (2003). Temas de gerencia. Caracas: Escuela Superior del Ejercito.
- Zohar, D. (1997). Renovar la filosofía corporativa. Madrid: Editorial Centro de estudios Ramón Areces, SA.