

El Gerente Transcomplejo, un hermeneuta gnoseológico de las organizaciones inteligentes en la praxeología de una codificación abierta

Dr. Juan Carlos Pérez Vega
Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales " Ezequiel Zamora",
Venezuela
<https://orcid.org/0009-0003-9396-8351>
juancarlospv08@gmail.com

Dra. Omaira Golcheidt Carrera
Universidad Católica del Maule (UCM), Chile.
<https://orcid.org/0000-0001-6637-4089>
ogolcheidt@ucm.cl

RESUMEN

Dentro de una organización confluyen diferentes individuos, que desempeñan distintos roles con funciones similares o distintas; sin embargo, todas sus necesidades, deseos de responsabilidad, autoridad, habilidades o capacidades son diferentes, además, la satisfacción, así como la insatisfacción laboral son distintas. El presente artículo tiene como propósito realizar un análisis sobre el gerente transcomplejo, un hermeneuta gnoseológico de las organizaciones inteligentes en la praxeología de una codificación abierta, una revisión documental bajo un enfoque cualitativo. Los fundamentos teóricos en los que se sustenta son el rol del gerente, la gerencia Transcompleja, la confluencia sobre otras ramas filosóficas la hermenéutica, la gnoseología, otro tipo de estructuras como las organizaciones inteligentes y los paradigmas de la investigación como la praxeología y la codificación abierta. Como reflexión final se presenta al gerente transcomplejo desde su humanidad, incorporando en su práctica nuevas teorías para gerenciar que van hacia lo elemental de una persona como individuo y no como alguien que está en la organización para cumplir una función, donde el enfoque de la transcomplejidad la aplica a partir de herramientas a través de lo cual le permite establecer mejores relaciones con sus pares empleando la sinergia y el trabajo colaborativo, logrando valorar el recurso humano y potenciar el trabajo en equipo de manera no lineal, promoviendo el conocimiento a partir de lo complejo y la trascendencia del recurso humano.

Palabras Clave: Gerente Transcomplejo, Gnoseología, Organizaciones Inteligentes, Praxeología.

ABSTRACT

Within an organization, different individuals converge, who play different roles with similar or different functions; however, all their needs, desires for responsibility, authority, skills or abilities are different, in addition, satisfaction, as well as job dissatisfaction are different. The purpose of this article is to carry out an analysis of the transcomplex manager, a gnoseological hermeneutic of intelligent organizations in the praxeology of open coding, a documentary review under a qualitative approach. The theoretical foundations on which it is based are the role of the manager, Transcomplex management, the confluence with other philosophical branches, hermeneutics, epistemology, other types of structures such as intelligent organizations and research paradigms such as praxeology and open coding. As a final reflection, the transcomplex manager is presented from his humanity, incorporating in his practice new theories to manage that go towards the basics of a person as an individual and not as someone who is in the organization to fulfill a function, where the transcomplexity approach is applied from tools through which it allows him to establish better relationships with his peer's using synergy and collaborative work. managing to value human resources and enhance teamwork in a non-linear way, promoting knowledge from the complexity and transcendence of human resources.

Keywords: Transcomplex Manager, Gnoseology, Intelligent Organizations, Praxeology.

RESUME

Au sein d'une organisation, différents individus convergent, qui jouent des rôles différents avec des fonctions similaires ou différentes ; Cependant, tous leurs besoins, désirs de responsabilité, d'autorité, de compétences ou d'aptitudes sont différents, de plus, la satisfaction, ainsi que l'insatisfaction au travail sont différentes. L'objet de cet article est de réaliser une analyse du manager transcomplexe, une herméneutique gnoséologique des organisations intelligentes dans la praxéologie du codage ouvert, une revue documentaire sous une approche qualitative. Les fondements théoriques sur lesquels il repose sont le rôle du gestionnaire, le management transcomplexe, la confluence avec d'autres branches

philosophiques, l'herméneutique, l'épistémologie, d'autres types de structures telles que les organisations intelligentes et les paradigmes de recherche tels que la praxéologie et le codage ouvert. En guise de réflexion finale, le manager transcomplexe est présenté à partir de son humanité, incorporant dans sa pratique de nouvelles théories de gestion qui vont vers les bases d'une personne en tant qu'individu et non comme quelqu'un qui est dans l'organisation pour remplir une fonction, où l'approche transcomplexe est appliquée à partir d'outils à travers lesquels elle lui permet d'établir de meilleures relations avec ses pairs en utilisant la synergie et le travail collaboratif. Réussir à valoriser les ressources humaines et à améliorer le travail d'équipe de manière non linéaire, en favorisant la connaissance de la complexité et de la transcendance des ressources humaines.

Mots-clés : Manager transcomplexe, Gnoséologie, Organisations intelligentes, Praxéologie.

RESUMO

Dentro de uma organização, diferentes indivíduos se reúnem, desempenhando diferentes papéis com funções semelhantes ou diferentes; Porém, todas as suas necessidades, desejos de responsabilidade, autoridade, competências ou habilidades são diferentes, além disso, a satisfação e a insatisfação no trabalho são diferentes. O objetivo deste artigo é realizar uma análise do gestor transcomplexo, uma hermenêutica gnoseológica das organizações inteligentes na praxeologia da codificação aberta, uma revisão documental sob uma abordagem qualitativa. Os fundamentos teóricos em que se baseia são o papel do gestor, a gestão transcomplexa, a confluência de outros ramos filosóficos, a hermenêutica, a epistemologia, outros tipos de estruturas como organizações inteligentes e paradigmas de investigação como a praxeologia e a codificação aberta. Como reflexão final, apresenta-se o gestor transcomplexo a partir de sua humanidade, incorporando em sua prática novas teorias de gestão que vão em direção aos fundamentos de uma pessoa como indivíduo e não como alguém que está na organização para cumprir uma função, onde a transcomplexidade aborda a aplicação através de ferramentas que lhe permitem estabelecer melhores relações com os seus pares através da sinergia e do trabalho colaborativo, conseguindo valorizar os recursos humanos e potenciar o trabalho em equipa de forma não linear, promovendo o conhecimento com base na complexidade e na importância dos recursos humanos.

Palavras-chave: Gerenciador Transcomplexo, Gnoseologia, Organizações Inteligentes, Praxeologia

INTRODUCCIÓN

Si bien las organizaciones buscan la sinergia entre sus miembros, es fundamental reconocer que cada individuo es un mundo aparte. Sus aspiraciones profesionales, su tolerancia al riesgo y su necesidad de reconocimiento varían considerablemente, lo que impacta directamente en su desempeño y bienestar laboral. A excepción del gerente quien, tradicionalmente según Hellriegell, Jackson, & Slocum (2009), las definen como una persona que se encarga de planear, organizar, integrar, dirigir y controlar la asignación de los recursos humanos, materiales, financieros y de información con el objetivo de poder alcanzar las metas de la organización, siendo esas las funciones de un gerente. Sin embargo, en la actualidad el nuevo gerente, para Vergara (2010), se desenvuelve en un mundo cambiante, acelerado, donde las tecnologías y el conocimiento están a la mano de los seres humanos, viéndose en la necesidad de evolucionar hacia un modelo de gestión distinta, que gira en torno al aprendizaje a la gerencia transcompleja, considerándose una necesidad imperante que lleva a un cambio gestionable en pro de la mejora continua, así como, a la competitividad en los entornos que van trascendiendo hacia distintos modelos de soluciones.

De acuerdo a las dos definiciones, se considera que el gerente transcomplejo, como individuo, utiliza la reflexión, interpreta y capta el sentido coherente de enunciados orales o escritos, así como también, se convierte en un sujeto que posee conocimientos de dirección y autoridad, pero que está abierto a la adquisición de nuevos conocimientos, como líder de una organización busca ajustar desde las experiencias propias de sus recursos humanos el trabajo de manera individual y grupal, en tiempos y espacios adecuados, codificando datos e interpretando como ocurren los cambios. Sin embargo, la realidad que se vive dentro de la gerencia de cualquier organización, rama económica a la que se dedique, como de índole pública o privada, permite que el gerente, se mantenga con un estilo gerencial tradicional, apegado a las antiguas formas de dirigir, por tal motivo, los autores consideran que, al

gerente especialmente el de la administración pública, debe comenzar un cambio, pero uno que vaya desde adentro, desde su ser y su esencia humana.

Por estas razones el presente artículo de revisión documental tiene como propósito realizar un análisis sobre el Gerente Transcomplejo, un Hermeneuta Gnoseológico de las Organizaciones Inteligentes en la Praxeología de una Codificación Abierta.

Gerencia Transcompleja

La gerencia que se lleva a cabo desde una visión de las nuevas tecnologías, pero sin apartar la perspectiva social, económica y organizacional, que considera que los cambios que atraviesa el nuevo mundo empresarial no existe sin el recurso humano, se denomina Gerencia Transcompleja, donde Lozano, (2012) lo expone como parte de valores espirituales, liberándose de la carga que le imponen las instituciones, donde se produce el tejido complejo de actos humanos que afectan los contenidos biológicos, sociales, bioético, psicológicos, políticos, ambientales, económicos y financieros del individuo, como ente transcomplejo. Por ello, se evidencia que el mundo de hoy día está inserto en la complejidad y postmodernidad, lo que exige un liderazgo con responsabilidad socioambiental, donde el sujeto se reconoce como base primordial de la organización y el medio ambiente se considera como parte del desarrollo y crecimiento socio-económico.

Desde esta perceptiva transmoderna Abreu, Marín y Bennasar (2020) expresan “... se gerencia los elementos sociales y confluyen los esquemas expuestos bajo las visiones moderna y postmoderna” es decir, se gerencian los recursos económicos y los valores (contenidos económicos, psicológicos y trans-psico-socioeconómicos por una parte y valores espirituales o psiconómicos por la otra) que facilitan la comprensión del ser y la condición para comprender los marcos transcomplejo estratégicos con el que se pudiera añadir un valor intrínseco que contribuya con éxito tanto de quienes laboran, como con el resto de las comunidades donde se encuentran estas organizaciones.

Por consiguiente, este nuevo pensamiento de gerencia nace a partir de considerar que el hombre no solo es hombre por su naturaleza, sino que también lo es desde su espiritualidad, es por ello por lo que Soto (2022, 162) expresa:

la gerencia transcompleja prepara a los gerentes y miembros de la organización para ir más allá del pensamiento tradicional, el cual es preestablecido, para considerar elementos que son diferentes a las soluciones

mecánicas pasadas; la idea es establecer un diálogo cuyo objetivo se combina con la visión organizacional para crear una visión conjunta que no abandona al individuo, sino que lo abarca.

Con esta afirmación, se puede decir que las organizaciones pueden ser transcomplejas en términos de sus planes organizacionales, estrategias, planes, métodos y miembros con sus respectivas capacidades.

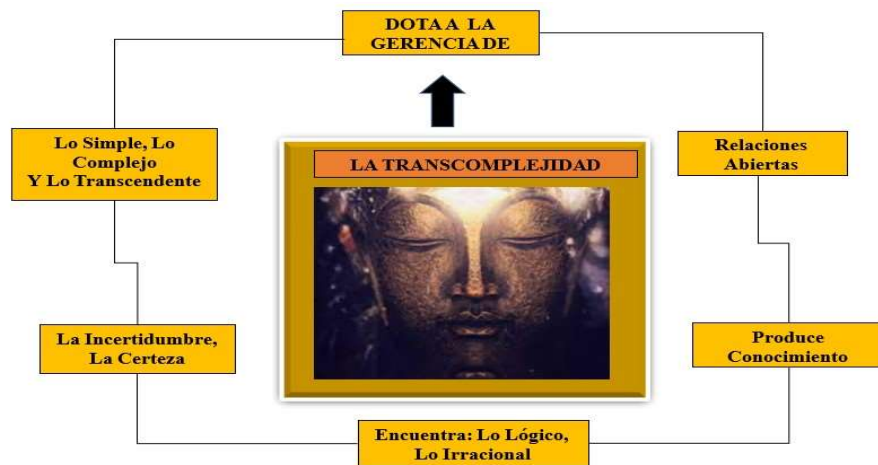


Figura 1: La transcomplejidad.
Fuente: Pérez (2024)

Gerente Transcomplejo

Es un líder, que cumple las funciones de dirigir un recurso humano del cual el conoce sus habilidades, percepciones, conocimientos, sus emociones y compromisos con la organización, de allí que, Gonzáles (2014, 238) menciona, los gerentes transcomplejos están al corriente que una de sus funciones en este caso, el desarrollo humano de los que hacen vida dentro y fuera de su organización, además, deben centrarse en el impacto de su gestión en las personas desfavorecidas por el sistema global, de igual manera, sus decisiones y estrategias de negocio deben nutrirse de la necesidad de expansión de las libertades, las capacidades de las personas para llevar el tipo de vida que valoran y que van más allá de las necesidades básicas. En síntesis, el gerente transcomplejo, hoy día tiene la misión de mantener un dialogo que fluya entre todos los miembros de la organización, donde no exista la exclusión, que todos participen en los planes, aporten ideas, que estén en constante capacitación para que juntos logren las metas y estrategias propuestas.

El gerente transcomplejo, un hermeneuta gnoseológico

El gerente transcomplejo, busca ir desde el todo hacia las partes, es un ser que entiende que el devenir de las organizaciones no es solo el logro material (monetario) o estar en la cima como mejor empresa (competitividad), sino en tener el mejor recurso humano que entienda que son tan importantes o más que la última tecnología que se pueda aplicar, según Ruedas, Rio y Nieves (2014; 184) consideran que la hermenéutica posee una naturaleza profundamente humana, puesto que es al ser humano a quien le toca interpretar, analizar o comprender el significado de pensamientos, acciones, gestos y palabras, entre otras formas de manifestaciones, dada su naturaleza racional.

Por consiguiente, el hermeneuta con una formación científica posee las herramientas necesarias para captar el verdadero sentido, evitar los prejuicios, lograr interpretar y comprender la esencia de la realidad. Desde esta perspectiva, Planella (2005,5) señala la hermenéutica como: “una forma de estar en el mundo y de cómo a través de la experiencia se interpreta lo que pasa, rodea, descifrando las interacciones entre sujetos y los discursos que a través del diálogo estos sujetos comparten con todos.

Mientras que, la gnoseología según Rosental y Iudin (2007, 148) es la teoría filosófica y científica del conocimiento que estudia la naturaleza, la posibilidad, el origen, la esencia, los fundamentos, las clases y los límites del conocimiento humano. De igual forma Campeotto (2005), menciona que la evolución conceptual de la gnoseología, desde el punto de vista de la filosofía del conocimiento, teoría del conocimiento o epistemia en la actualidad, manifiesta que no significa lo mismo, por esto, hoy en día intenta descubrir las causas que originan el conocimiento humano en general y no desde un enfoque sistemático en particular; es una parte de la filosofía que investiga la importancia del conocimiento humano, desde su acto crítico. En este sentido, se entiende que este conocimiento crítico, es referente al conocimiento desarrollado o adquirido por experiencias en condiciones y circunstancias únicas, que no ha sido replicado pero que puede ser tanto aplicado con destinación específica o como aplicación transversal y multidisciplinaria.

Respecto a lo expresado por Kady y Maduro (2014,5), desde un enfoque más restringido, la gnoseología es considerada como una disciplina filosófica que valida el conocimiento en general, todo la disponibilidad y los medios que el gerente emplea para llegar a conocer cualquier objeto que exista en forma real (enfoque aristotélico) o ideal (enfoque platónico). Es decir, el gerente transcomplejo, un hermeneuta gnoseológico tiene la capacidad de estudiar, interpretar y analizar el conocimiento humano en forma general, además, debe tener un sentido completamente humano, que le permita interpretar, conocer y comprender los sentimientos de sus colaboradores, así como de percibir la naturaleza del conocimiento humano, tener la capacidad de discernir hasta dónde puede llegar un empleado, para lograr las metas de la organización.

Organizaciones Inteligentes

Es una organización, que aprende con el cambio, teniendo muy claros sus propósitos, la cual sabe que para lograr sus objetivos y metas requiere no sólo de posicionarse en el mercado, sino, además, contar con una planeación estratégica definida, un recurso humano capaz de enfrentar situaciones de incertidumbre, transformándolas en oportunidades, donde las políticas administrativas están orientadas hacia la toma de decisiones eficientes. Para Gamarra (2024), es una empresa en donde la toma de decisiones, las políticas, cultura interna y procesos están orientados a funcionar de la manera más eficiente posible, es decir, maximizando recursos, así como, obteniendo más y mejores resultados.

Son esas organizaciones, donde el conocimiento se debe estar actualizando constantemente, de allí, Zomer (2015,1), expone que son organizaciones que buscan asegurar constantemente que todos los miembros de la estructura estén aprendiendo y llevando a la práctica todo el potencial de sus capacidades. Además de comprender la complejidad, de adquirir compromisos, asumir su responsabilidad, buscar el continuo auto crecimiento, crear sinergias a través del trabajo en equipo. En la figura 2, se observan las 5 disciplinas relacionadas con el aprendizaje organizacional, estas son: el pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, visión compartida y aprendizaje en equipo.



Figura 2: Aprendizaje Organizacional. **Fuente:** Los autores (2024) tomado de Peter Senge (2002)

Estas cinco (5) disciplinas permiten que una organización avance y se convierta en una empresa centrada en el aprendizaje, por esto, varios autores precisan cada una de estas pautas, donde Senge (2002) estas disciplinas son necesarias, ya que el pensamiento sistémico permite usar el método de síntesis como herramienta de producción del conocimiento y es especialmente útil cuando se identifican formas alternativas de resolver un problema complejo, mientras que, el dominio personal; lo considera Gil (2014), como aquel que permite aclarar y ahondar continuamente la visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente. Mientras que los modelos mentales, Senge (ob.cit.) considera, están conformados por el conjunto de paradigmas, creencias y teorías personales, son un filtro con el que se cuenta para interpretar el diferente suceso que las personas tienen en la vida, agrega, los modelos mentales no son buenos y tampoco son malos, simplemente facilitan hacer determinadas acciones y también limita hacer otras acciones.

Asimismo, la visión compartida, de acuerdo con Paz (2017) es una fuerza en el corazón de la gente, una fuerza de impresionante poder. Puede estar inspirada por una idea, pero si es tan convincente como para lograr el respaldo de más de una persona, deja de ser una abstracción. Es palpable. La gente comienza a verla como si existiera. Pocas fuerzas humanas son tan poderosas como una visión compartida.

Al dominar esta disciplina, los líderes aprenden que es contraproducente tratar de imponer una visión, por sincera que sea. Es decir, se requiere que esté claramente definida, desde la filosofía de la organización, que se haya declarado y comunicado a todas las personas que deben colaborar para su consecución, que no sea impuesta, sino que se haya buscado el compromiso, recogiendo y reflejando las opiniones de quienes deben compartirla, estimulando el talento para orientarlo hacia el objetivo común.

Por último, se identifica el aprendizaje en equipo, Gil (2014) lo considera que este comienza con el “diálogo”, la capacidad de los miembros del equipo para “suspender los supuestos” e ingresar en un auténtico “pensamiento conjunto”. Por otro lado, existe algo más difícil de gestionar, el conflicto, entendido desde un punto de vista constructivo deja de ser un obstáculo y se convierte en un factor esencial para favorecer la creatividad. Ya que la falta de conflictos suele indicar que algo no está funcionando bien, normalmente su

ausencia es síntoma de falta de libertad para manifestar opiniones divergentes o revela que la sensación de armonía del equipo es sólo aparente, se evita el conflicto como única forma de mantenerse unidos. Los mejores equipos son aquellos con ideas diferentes sobre cómo conseguir los objetivos compartidos, capaces de expresar, cuestionar y examinar sus diferencias para conseguir así un mejor aprendizaje y desarrollo.

Praxeología de una codificación abierta en las Organizaciones Inteligentes

El término organización según Chiavenato (2019), alude en primera instancia a la función del proceso administrativo que tiene como objetivo el diseño y la determinación de estructuras, procesos, sistemas, métodos y procedimientos tendientes a la simplificación y optimización del trabajo. De acuerdo con esto, una organización existe, para la resolución, mejorar, así como perfeccionar el trabajo de forma grupal. Sin embargo, dentro de sus acepciones para Ospina (2016) este se asume como un concepto universal, aplicable a todo tipo de agrupaciones sociales, en las que sus miembros contribuyen con su acción al logro de un propósito común, es decir, posicionarse en el mercado.

En esa dirección de ideas y conceptos, tenemos la praxeología que es una ciencia que estudia la acción humana desde el punto de vista de las acciones formales, conjugada esta ciencia con las organizaciones, autores como López (2022) quien expresa, la gestión organizacional asumida desde una perspectiva praxeológica es un proceso encaminado de manera general a la administración de una organización, cualquiera que sea su objeto social o rama comercial, por medio de las funciones o subsistemas de los procedimientos administrativos (planeación, organización, dirección, y control), hacia el logro de sus objetivos con eficiencia y eficacia, además, de la satisfacción de las necesidades de la sociedad a la que se debe, combinado por la influencia del contexto interno y externo en que esta se desarrolla, es decir, que está representada por sus trabajadores, socios, clientes, proveedores, entre otros.

Por otro lado, es relevante mencionar la definición de Praxeología según Morillo (2011; p.1), es la ciencia que estudia la acción humana desde el punto de vista de las implicaciones formales de la descripción del concepto de acción, es el análisis formal de la acción humana en todos sus aspectos, basándose en el axioma fundamental de que el ser humano actúa, es

decir, que pretende alcanzar unos determinados fines que habrá descubierto que son importantes para él. Murray (2012), dice que a la Praxeología no le conciernen los objetivos últimos que la acción pueda perseguir, sino que pretende ser una ciencia objetiva, en otras palabras, que sus enseñanzas resultan válidas para todo tipo de actuación, independientemente del fin al que aspire el actor.

El objeto de la Praxeología es la acción humana como tal, con independencia de todas las circunstancias ambientales, accidentales e individuales de los actos concretos. Se refiere a cuanto es obligado en toda acción humana. Por lo tanto, la Praxeología no trata las elecciones concretas de la acción humana, sino de como hace el hombre las cosas. Asimismo, el método praxeológico gira en torno a la deducción verbal de las implicaciones lógicas del hecho de que los seres humanos actúen, es decir, que elige una serie de medios escasos para lograr sus fines. Es el cómo se hacen las cosas, explica cómo funciona la relación humana del intercambio de valores.

La codificación abierta

Es un elemento importante, debido a que es el proceso metódico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones. Valles, (1997); Strauss y Corbin: (2002) y Andréu et al., (2007) han manifestado, que es el proceso analítico a través del cual el investigador debe identificar en los textos aquellos conceptos fundamentales relacionados con su investigación, a la vez que se descubren las propiedades y dimensiones de estos.

Siguiendo el mismo orden de ideas, Trinidad et al. (2006: p.48), manifiesta que, en esta modalidad de codificación, el investigador “aprende a permanecer abierto a cualquier idea que se pueda originar desde los datos”, destacando además que la codificación realizada no gira solo en torno a los datos textuales con los que se trabaja, sino también respecto de la experiencia y la revisión de la literatura sobre el problema de investigación. En esta fase, surge uno de los principios primordiales de la teoría fundamentada (TF): la comparación constante, porque se debe descomponer y examinar minuciosamente los textos, para poder compararlos e identificar similitudes y diferencias, ante ello Gaete (2014), tiene por propósito agrupar o clasificar en categorías a los acontecimientos, sucesos, objetos y

acciones o interacciones que se consideran conceptualmente similares en su naturaleza o relacionados en el significado, debido a su capacidad de representar fenómenos porque comparten características y significados comunes que permite agruparlos.

Otro aspecto importante en dicho proceso es la denominación que se otorgue a los casos identificados en los textos analizados, lo que según Jaime (2007) expone que se puede realizar a partir de lo que los propios entrevistados señalan con sus palabras en la entrevista, lo que se denomina “código en vivo”. Igualmente, cuando el investigador identifica y compara los códigos, puede denominarlos basándose en el significado que tienen los incidentes para el analista, lo que se conoce como “construcción sociológica”. En cualquiera de los casos, código en vivo o construcción sociológica, la denominación otorgada será determinante para agrupar los incidentes cuando poseen características o propiedades comunes, en cuyo caso deberá ocuparse el mismo nombre o código según la opción utilizada.

Asimismo, Charmaz (2000,515) identifica cinco criterios de comparación de los códigos identificados durante esta etapa: a) comparar diferentes personas (entrevistados) según sus puntos de vista, situaciones, acciones o experiencias; b) comparar los datos de los mismos individuos en diferentes puntos en el tiempo; c) comparar incidente por incidente; d) comparar los datos con la categoría; y e) comparar una categoría con otras categorías. Andréu et al., (2007,.69) opinan, una vez codificados todos los incidentes identificados en los textos de las transcripciones, corresponde agrupar los conceptos registrados “bajo un término más explicativo denominado categoría”.

Asimismo, según Kolb (2012), las categorías son conceptos derivados de los datos, que representan fenómenos”, agregando que los fenómenos responden a la pregunta: ¿qué pasa aquí?, y de acuerdo con estos mismos autores, una categoría implica “ideas analíticas pertinentes que emergen de nuestros datos. Según Glaser (2006,36), una categoría describe “un elemento conceptual de la teoría. Una propiedad, a su vez, es un aspecto conceptual o elemento de una categoría”, señalando que las categorías se distinguen por poseer determinadas propiedades que las hacen únicas dentro de la teoría.

De esta manera, para Strauss y Corbin (2002), expresan que las propiedades que puede contener una categoría son las características que la definen y le dan significado, elementos

distintivos que, según Trinidad et al. (2006), pueden traducirse en dimensiones, condiciones, causas o consecuencias, y que, a su vez, permite ubicar en cada categoría a los acontecimientos, sucesos, objetos o acciones antes mencionados que se encuentran relacionados conceptualmente, y que fueron codificados en el microanálisis de los incidentes.

REFLEXIÓN

Las organizaciones e instituciones son estructuras que ejecutan acciones importantes que benefician la socialización de los individuos, los cuales son segmentos de otros sistemas sociales, donde cumplen otras funciones diferentes a la que realizan dentro de una empresa, además, son consumidores de bienes y servicios, miembros de familias, escuelas, iglesias, asociaciones industriales, pertenecen a cualquier disciplina deportiva y son afectos a partidos políticos. En estas distintas ocupaciones, los seres humanos implantan leyes, estatutos que representan a los gerentes, estos pasan a ser procedimientos y comportamientos que sirven de guía, pasando a ser una tradición humana, es una particularidad trascendental de la colectividad, es decir, los gerentes, son miembros que interactúan con sus trabajadores o colaboradores en un amplio sistema social.

Briceño (2011), nos aduce, que la rapidez con la que suceden los cambios en la dinámica del mundo moderno nos hace pensar que vivimos en sociedades cada día más complejas en las que las acciones, actividades y organizaciones humanas se hacen cada vez más plurales e imprevisibles por lo que se requiere un pensamiento relacional que aborde la complejidad desde la complejidad: un pensamiento complejo que ayude al sujeto a comprender mejor la dinámica relacional de sí mismo y de su entorno.

Expresa la autora que la teoría de la complejidad ofrece entonces la posibilidad de ir más allá de la disciplinariedad, multidisciplinariedad, interdisciplinariedad y nos acerca a lo que llamamos la transdisciplinariedad. La transdisciplinariedad es un sistema complejo en el que el problema o fenómeno es considerado como un todo, ofreciendo un crecimiento del saber y haciendo posible la confrontación de los conflictos sin dejar de considerar la complejidad de nuestro mundo y desafiando a la vez la autodestrucción material y espiritual que actualmente está amenazando la permanencia de nuestra especie en este vasto universo.

De acuerdo con todo lo anteriormente desarrollado es pertinente resaltar que los nuevos perfiles gerenciales de un administrador, directivo o líder transcomplejo, en esta era postmoderna, está orientada bajo el enfoque de las organizaciones inteligentes, donde se toma en cuenta lo humano de todos los aspectos de la estructura organizativa, considerando para ello el aprendizaje significativo con las 5 disciplinas de Senge, las cuales son solo herramientas que se pueden ajustar a cualquier organización, pero lo que sí es imperativo es que los beneficios que adquiere el gerente transcomplejo, un hermeneuta gnoseológico de las organizaciones inteligentes en la praxeología de una codificación abierta, es dada por los sujetos que componen la organización, los cuales comparten conjuntamente con él, la misma visión, por lo que construyen, es decir, el futuro de la organización mediante la acción de aprender a aprender.

Para lograr esto, toda la estructura organizativa hace los siguientes compromisos:

- ✓ Mediante el diálogo fortalecen sus ideales y estrategias.
- ✓ Trabajan en equipo y se hacen más fuertes, pues sus competencias se suman para hacer todo un sistema generador de conocimiento.
- ✓ Se mantienen activos y avanzan rápidamente, consideran el aprendizaje como un proceso permanente.
- ✓ Se transforman e innovan, manteniendo una actitud de liderazgo, se encuentran en constante búsqueda de nuevas ideas.

Además, las enseñanzas de la praxeología, la gnoseología y la hermenéutica son válidas para todo tipo de acción humana, independientemente de los motivos, causas y fines en que esta última se fundamente, porque se trata es de los medios que se utilizan no de los fines que se pretenden. A partir, de allí el gerente transcomplejo, debe conocer a su personal, a todos los que conforman el equipo estructural, y todos se deben conocer, para que pueda existir interrelación, esto supera todo ego de superioridad, le permite al gerente ejercer sus funciones desde la realidad de su empresa y su dinámica, ya que, saber y conocer sobre su personal, donde este debe saber cómo se desempeñaran eficientemente las funciones.

Por otro lado, el desarrollo de una revisión documental desde un enfoque cualitativo ofrece al investigador una riqueza de posibilidades bastante importante en el análisis de los

datos, que puede ir desde lo estructural a lo interpretativo, desarrollando simultáneamente el análisis de los datos, su categorización y la redacción de la teoría asociada al tema investigado. Hurtado (2008), afirma que una revisión documental es una técnica en donde se recolecta información escrita sobre un determinado tema, teniendo como fin proporcionar variables que se relacionan indirectamente o directamente con el tema establecido, vinculando estas relaciones, posturas o etapas, en donde se observe el estado actual de conocimiento sobre ese fenómeno o problemática existente, fomentando una realidad.

En concordancia con la definición del escritor mencionado, en este caso en particular, los autores, investigan por medio de artículos publicados en revistas, journal, blog y tesis a nivel doctoral y post doctoral, todo lo relacionado al desarrollo del tema “El Gerente Transcomplejo, un hermeneuta gnoseológico de las organizaciones inteligentes en la praxeología de una codificación abierta”, por medio de una recolección de información para lograr analizar, criticar e interpretar de manera adecuada, precisa, argumentada, los procedimientos, resultados y conclusiones proporcionados por diferentes autores que forman parte de antecedentes investigativos previos, para así proponer buenas bases sobre la temática, impactando al observador u otro lector o investigador, sobre este tema y con el fin de propagar investigaciones que aporten información relevante y actualizada.

REFERENCIAS

Abreu Fuentes, José; Marín Gómez, Carmen & Bennisar Garcia, Miguel (2020) Pensamiento Gerencial Transcomplejo en Empresas Emergente del Siglo XXI. *Metrópolis, Revista de estudios globales universitarios* vol. 1 N° 2 2020. <http://www.metropolis.metrouni.us/index.php/metropolis/article/view/45/35>

Andreu Abela Jaime; García-Nieto, Antonio y Pérez Corbacho, Ana Maria (2007) Evolución de la Teoría fundamentada como técnica de análisis cualitativo *Cuadernos Metodológicos*, 40. Madrid. CIS.

Charmaz, Kathy (2000). *Grounded Theory. Objectivist and constructivist methods.* (Pp.509- 535). En: Denzin, N.; Lincoln, Y. (Eds.) *Handbook of qualitative research.* California: SAGE.

Chiavenato Idalberto (2019) Introducción a la Teoría General de la Administración. 10ma. Edición. Madrid: McGraw-Hill Publishing Co; 2019.

Gaete Quezada, Ricardo (2014) Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada. Revista Ciencia, Docencia y Tecnología, vol. XXV, núm. 48, mayo, 2014, pp. 149-172 Universidad Nacional de Entre Ríos Concepción del Uruguay, Argentina. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/145/14531006006.pdf>

Gil, Jaime José (2007) La gestión empresarial bajo el enfoque de las organizaciones inteligentes en la sociedad de la información. Negotium, vol. 2, núm. 6, abril, 2007, pp. 33-54. Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela.

Hurtado, Jakeline (2008). Guía para la comprensión Holística de la ciencia, Unidad III, Capitulo 3, PP. 45 a 65. Disponible en: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092769/cap03.pdf>

Kadi, Omar y Maduro, Lizmary (2014) Análisis Gnoseológico orientado al desarrollo de mejores estrategias gerenciales aplicadas en la gestión pública “una visión ampliada para el sector público”. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Venezuela. Disponible en: <https://ojs.urbe.edu/index.php/coeptum/article/view/1729/1650>

López Hung, Eduardo (2022) Trascendencia gnoseológica y metodológica de los principios esenciales de la gestión organizacional. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR Editorial Ciencias Médicas, Cuba. Periodicidad: Cuatrimestral número 39 año 2022. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453737010/html/>

Murray, Rothbard (2012) Praxeología: la metodología de la economía austriaca. Disponible en: <https://mises.org/es/library/praxeologia-la-metodologia-de-la-economia-austriaca>

Senge, Peter (2002). La Quinta disciplina. Escuelas que aprenden. Un manual de la Quinta Disciplina para educadores, padres de familia y todos lo que se interesen. Bogotá: Norma.