

Pensamiento Gerencial Transcomplejo en Empresas Emergente del Siglo XXI

Transcomplex Managerial Thinking in Emerging Companies of the XXI Century.

Autores: José Rafael Abreu Fuentes, PhD.¹
Universidad Politécnica Territorial del Oeste del Estado Sucre (UPTOES)
Srjos2021@gmail.com

Autores: Carmen Margarita Marín Gómez, PhD.²
Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)
Sol-carmenmarin8698@gmail.com

Autores: Miguel Israel Bennasar García, PhD.³
Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU)
miguel.bennasar@isfodosu.edu.do

Resumen

En una sociedad exigente que demanda innovaciones por parte de organizaciones, se advierten reflexiones sobre el proceder gerencial. En el contexto de complejidad, incertidumbre e indeterminismo que caracteriza la transcomplejidad, se hace cada día más imperativo y eminente una gran capacidad de cambio en pensamiento gerencial transcomplejo en empresas del siglo XXI que les permita mantenerse competitivas de cara a los nuevos tiempos. De esta forma los gerentes introducen en sus actos laborales, prácticas de gestión con carácter emergente cimentados en las necesidades de cambio. Lo anterior, conduce a este estudio de carácter fenomenológico enmarcada en el paradigma interpretativo intención cognitiva en aprehender a la gerencia que emerge; dispuestas a transformarse. Se derivan resultados del muestreo intencional dentro de un proceso intersubjetivo de gerentes consultados, líderes de proyectos de calidad a través de la técnica de la entrevista semiestructurada. Finalmente, se establecieron categorías de análisis emergidas de la información suministrada para su posterior confrontación con la orientación teórica referencial de la investigación. Como resultado se establece que la gerencia que emerge se centra en el talento humano y las tecnologías en la búsqueda de un impacto social que trascienda a la organización misma con un alto sentido de responsabilidad hacia la gente, comunidad, sociedad, país y el mundo. **Palabras Clave:** Pensamiento Gerencial Transcomplejo -Empresas Emergente, Siglo XXI

Abstract

In a demanding society that demands innovations on the part of organizations, reflections on the managerial procedure are noticed. In the context of complexity, uncertainty and indeterminism that characterizes transcomplexity, a great capacity for change in transcomplex managerial thinking in 21st century companies that allows them to remain competitive in the face of new times is becoming more imperative and eminent. In this way, managers introduce emergent management practices based on the needs of change in their work actions. The above leads to this study of a phenomenological nature framed in the interpretive paradigm cognitive intention to apprehend the emerging management; willing to transform. Results are derived from intentional sampling within an intersubjective process of consulted managers, leaders of quality projects through the semi-structured interview technique. Finally, categories of analysis emerged from the information provided for later comparison with the theoretical referential orientation of the research. As a result, it is established that the emerging management focuses on human talent and technologies in the search for a social impact that transcends the organization itself with a high sense of responsibility towards people, community, society, country and the world. **Keywords:** Transcomplex Managerial Thinking, Emergent Companies, XXI century.

Fecha de Recepción: 17-10-2020

Fecha de Aceptación: 30-10-2020

Fecha de Publicación: 21-12-2020

¹ Licenciado en Educación Mención Castellano y Literatura, Magister en Dirección, Doctor en Ciencias de la Educación, Docente Universitario e Investigador. <https://orcid.org/0000-0002-0495-2805>

² Profesora Especialidad Educación Integral, Especialista en Dificultad para El Aprendizaje Mención: Docencia En Educación Básica, Magíster en Orientación de la Conducta Mención: Psiquiatría Y Salud Mental, Dra. Ciencias De La Educación, Docente Universitario e Investigadora. <https://orcid.org/0000-0002-5884-4121>

³ Doctor en Ciencias de la Educación, Docente Universitario e Investigador en ISFODOSU, Republica Dominicana. <https://orcid.org/0000-0002-3856-0279>

Preámbulo

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

Lo cual implica, hablar de un pensamiento gerencial transcomplejo transepistemológico, la cual para Camacaro (2010), dentro de sus pasturas hace énfasis en el sentido tradicional, es reflexionar sobre la forma cómo se establece y evoluciona el conocimiento gerencial para dar vida a las empresas emergentes. Por medio de la teoría, es posible acompañar metodológicamente los intentos para constituir el conocimiento y fundar las estructuras conceptuales que organizarán la realidad económica a nivel mundial.

Frente a estos escenarios, es imperativo de la gerencia una elevada capacidad de acción, de respuesta ante los nuevos momentos que se vive hoy día, que le permita reinventarse a sí misma, abandonar procedimientos, que solo le advierten reflexiones sobre una toma de conciencia para la construcción o reconstrucción de un discurso crítico de la gerencia emergente frente a lo tradicional. Así, se advierte de la necesidad de deconstruir para reconstrucción la nueva gerencia; según Rojas (2006), se deba dar respuesta a las nuevas realidades: más humana, centrada en la producción de saberes, el rescate de lo humano, lo ético.

El pensamiento que escolta a la gerencia emergente, desmonta el andamiaje de las organizaciones burocráticas, con linealidad en su autoridad, que se ubicaban en centralizar el poder, con decisiones reactivas afectas a recetas o modismos heredados que en nada o poco se acomodan a su realidad actual. Esta gerencia emergente se redefine bajo una crisis profunda de identidad, replanteando su rol, hacia la producción abierta, el control o la administración de los recursos empresariales vincula a los actores, focalizada desde la postura de Rojas (ob.cit) ha señalado como una herramienta de la vida y del hombre: bioético y de valor a las personas emprendedoras desde una mirada emergente con la meta de poder brindar Soluciones Sistémicas

que permitan continuar avanzando con foco y propósito hacia objetivos, metas o sueños a nivel gerencial y empresarial.

En este sentido, es necesario reflexionar con mayor intensidad sobre los conceptos y tendencias que hoy se promueven a favor del pensamiento gerencial cuya vigencia deja a un lado la certidumbre, junto a la unilateral que caracterizaba a las empresas tradicionales, manifestando una clara necesidad de nuevos saberes, en el contexto de una racionalidad emergente. Lo planteado en las líneas anteriores lleva a los investigadores, como sujetos cognoscentes, a plantear la siguiente interrogante que propicia el presente artículo: ¿Qué tipo de gerente emerge en las empresas dispuestas al cambio emergente del siglo XXI? Al reconsiderar la interrogante esbozada, se genera el siguiente propósito de esta disertación, el cual constituye la teleología del estudio a desarrollar: Caracterizar el pensamiento gerencial transcomplejo en empresas emergente del siglo XXI.

Consideraciones Transepistémicas

Con la llegada de la era digital, un nuevo paradigma de civilización la del conocimiento extendiéndose por todo el planeta, algunas notas críticas pueden resaltarse al respecto con la intención de profundizar en esa visión emergente de la gerencia en esta nueva era de la sociedad del conocimiento lo que incrementa la complejidad de cambios dinámicos repentinos e inciertos en algunos casos; lo que conlleva a la interrelación entre fenómenos; discontinuidades y como resultado, la eclosión de una crisis estructural global sacudiendo los pilares más firmes de la gerencial empresarial. Un paradigma que dejada obsoletos los antiguos modelos explicativos del funcionamiento de los distintos ámbitos, en particular del socio-económico, así como los planteamientos relativos a la competitividad y supervivencia de la empresa.

Pensamiento Gerencial Emergente

Con el desarrollo transcomplejo se concibe como la necesidad de integrar el conocimiento a los procesos generales actuales, ajustándose a las emergencias que se presenten a las organizaciones, como consecuencia de la globalización. En este sentido, viene a ser un

componente estratégico para que las organizaciones puedan reformular, estructurar y reorientar sus acciones y poder afrontar y sobrellevar los cambios que se le presenten.

Cabe destacar que el pensamiento gerencial emergente se apoya en las tecnologías de información y su utilidad como recurso estratégico fundamental que amplía, mejora y acelera el intercambio de información y de la comunicación (TIC), para lograr los avances, cambios y transformaciones de una organización. En este contexto, es importante destacar que para lograr estas transformaciones complejas en una organización se requiere de:

- Considerar que el conocimiento es el bien más valioso de toda organización, este conocimiento se encuentra intrínsecamente en el sujeto. En este sentido se debe tomar en cuenta las percepciones, concepciones y convicción del personal, si es valorada su capacidad de trabajo, habilidades operativas, sus conocimientos y aportes emocionales se involucra de manera activa y comprometida en la organización.
- Crear conciencia en todo el sujeto en correspondencia con las distintas formas en las que el pensamiento gerencial puede resultar de utilidad para la corporación. El conocimiento innovador del trabajador, empleado, gerente o actor involucrado, se convierte en un elemento productivo que adquiere valor en la operatividad y procesos administrativos de la organización.
- Disponer de un talento humano con una cultura organizacional y filosofía de gestión (visión, misión, objetivos, valores y otros que sean de importancia) como parte vital y necesaria para motivar y dar confianza a todo el personal de la empresa.
- Tener la capacidad para asumir riesgos, desafíos y retos.

Considerar cada una de las partes de la organización por ser un sistema abierto (fluye materia y energía desde y hacia las empresas) característica que le permiten organizarse y establecer un orden propio de funcionamiento. Ese orden está dado por la estructura

organizativa para ampliar y actuar en el intercambio de información, y de esta manera mejorar y actuar para evitar entre otros aspectos:

- Riesgo en la solución del problema, con ideas innovadoras.
- Diseñar modelos gerenciales futuristas que se adapten a los modelos gerenciales del siglo XXI, que permitan desarrollar el pensamiento crítico necesario que se adecuen a las situaciones emergentes que se presenten según cada empresa.
- Todos los miembros de la corporación deben prepararse en cuanto a avances tecnológicos para dar aportes relevantes a la organización cuando esta lo amerite. Esta actividad involucra a los miembros a identificarse con la organización potenciando el sentido de pertenencia, por el hecho de que hay motivación para superarse y deseos de actuar con rapidez al momento de tomar decisiones para mejorar a la institución.
- la transformación emergente de una empresa es tarea de todos y a todos afecta, ya sea de manera positiva o negativa, mientras mayor injerencia tengan los integrantes de un ente, mayor será su nivel de compromiso, por lo que el gerente debe estar abierto a las propuestas que proceden de las partes.

Pensar como un gerente es un proceso, no se nace siendo gerente, si bien se tienen cualidades y actitudes que son compatibles con las de un líder hay que desarrollarlas en un tiempo de formación, en un proceso de aprendizaje y de experiencia laboral, en ocasiones se imitan y en otras se trata de no imitar en lo absoluto el comportamiento de los directivos, de aquí que el proceso de formación de un gerente tenga aspectos empíricos y otros cognoscitivos, además hay que añadir las formas de manifestarse propias con la educación recibida en el proceso que representa la cotidianidad.

La realidad dinámica, proactiva de los escenarios transcomplejo comerciales en el presente, conlleva a transformaciones de funcionalidad, operatividad, que obligan a las empresas para ser competitivas a actualizarse, saber aplicar las nuevas innovaciones gerenciales, usar

adecuadamente modelos y herramientas administrativas requeridas que le garanticen éxito, contando además con una buena gerencia, recurso humano calificado que los apoye.

Por tanto, es válido cuando se señala, que en las sociedades actuales se observa una mayor exigencia para mantenerse en un nivel óptimo de productividad que refleja la evolución no sólo de las sociedades sino de los esquemas organizacionales, de los sistemas de información y de su aplicación y adaptación a la realidad en todos los ámbitos de la vida humana.

Gerencias Transcompleja

A juicio de los investigadores, la visión modernista sugiere alcanzar el éxito al gerencial los recursos económicos, sobre la base de las leyes del mercado y de la responsabilidad social de corte organizacional que emprenden las empresas por los contenidos coercitivos que les imponen esas instituciones, asumiendo que el éxito se obtiene a partir de la riqueza económica que propician los mercados como centro alrededor del cual giran los intereses de todos los involucrados en el sistema.

Pero también es muy importante tener claro una visión postmoderna, que propone a la modernidad como modos de pensar y modos de hacer, que en el marco de la racionalidad conllevara a que el fenómeno organizacional se pensara disciplinariamente, es decir, las personas dentro de las organizaciones deben pensar más allá de lo expresamente planteado con la finalidad de adaptarse al entorno cambiante y complejo, lleno de transformaciones, de nuevas tecnologías en el que el comportamiento humano se vuelva parte de ese nuevo comportamiento organizacional en la búsqueda por mejorar todos los modelos productivos y garantizar el éxito, es la concepción disciplinaria del mundo y de toda la realidad que en él se observa.

Lozano, (2012) opina, que este postmodernismo transcomplejo se centra en la gerencia 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. El mundo de hoy día está inserto en la complejidad y postmodernidad, lo que

exige un liderazgo con responsabilidad socio-ambiental, donde el sujeto como base primordial de la organización y al medio ambiente como desarrollo y crecimiento socio-económico.

Desde luego el comentario que desde esta perceptiva transmoderna se gerencia los elementos sociales y confluyen los esquemas expuestos bajo las visiones moderna y postmoderna, es decir, se gerencia 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.

Empresas Emergentes del Siglo XXI

Es muy interesante, el comportamiento de las empresas emergentes, organizaciones, en los actuales escenarios que han dado paso a nuevos paradigmas. La globalización de los mercados financieros, la diseminación de la era digital y el desmantelamiento de las jerarquías nacidas a mediados del siglo pasado, son los rasgos esenciales de una nueva era económica caracterizada porque sus fuentes principales de riqueza son el conocimiento y la comunicación, frente los tradicionales que han sido los recursos naturales y la mano de obra.

La causa principal que motiva esa nueva reorganización de los esquemas empresariales es una nueva forma para enfrentar la economía que coloca sobre el tapete no solo los instrumentos del quehacer humano; sino también los procedimientos emergentes digitales. La característica esencial transformadora es la aparición de un nuevo y emergente factor de producción que es el conocimiento tecnológico, que tiende a desplazar lo vertical de las empresas. El principal desafío, como consecuencia de ello, es la productividad del trabajo intelectual y de los servicios en la transformación digital, que responde a los cambios generacionales de los clientes y la influencia de la geopolítica para la toma de decisiones, son los principales retos de los altos directivos en las empresas.

Las empresas del siglo XXI en el presente, no pueden seguir desperdiciando al capital humano, tiene que apoyarlo, proporcionándole toda la capacitación, formación requerida y necesaria, de acuerdo a los nuevos conocimientos administrativos y técnicos a fin de asegurar su operatividad, funcionalidad que le garantice ser competitiva.

Es oportuno señalar, hay que reconfigurar fuerzas laborales en la actualidad en el que las máquinas inteligentes y los sujetos con talento trabajan juntos. Por ello, cuando hace referencia, que las nuevas eras digital que son la fuente indiscriminada de ventajas. Con ellas aumenta la velocidad, precisión y tratamiento de la información, la capacidad de almacenamiento, la flexibilidad de la organización de la producción en forma de red y la transmisión de la información.

La historia revela una profunda transformación en la sociedad, en su visión de cambios, sus valores fundamentales, estructuras sociales, políticas y económicas son la esencia consiste del modo propio y peculiar que tiene un grupo sujetos de asignar y resignificar a los sucesos y eventos organizacionales; en otras palabras, es su capacidad y forma de simbolizar la realidad. De acuerdo con lo anterior, la noción de paradigma y transformación de paradigma transcomplejo son las claves del cambio empresarial.

La época en la cual vivimos es un período de transformaciones que se propagan a lo largo y ancho del mundo y a la par de estos cambios también se modifican los sistemas organizacionales y todo lo que ello representa. Para los gerentes actuales, el paradigma transcomplejo consiste en realidades organizacionales divergentes (como los valores, creencias prácticas tradicionales, métodos, instrumentos, entre otros). Los miembros de un grupo social construyen para integrar sus pensamientos y acciones de transformación.

Esta realidad del comportamiento, modernidad, complejidad no puede ser ignorada por las empresas y aun por las corporaciones emergentes, encargadas de capacitar, formar profesionales a través de sus conocimientos y servicios.

La gerencia emergente dentro de esta modernidad que ha surgido y dado paso a nuevas transformaciones que muestran muchas veces signos de transcomplejidad, debe estar capacitada

con los conocimientos, herramientas, que conlleva a crear nuevos modelos de desempeño, funcionalidad que favorezca beneficios en diferentes ámbitos, donde el conocimiento y la técnica aportan los fundamentos para un servicio de calidad; para avanzar a través de una constelación de observaciones, hechos, leyes, teorías y métodos que pueden ser todos compatibles aun en su divergencia.

De aquí, se visualiza, que, para los gerentes, la dinámica del conocimiento presenta un reto: cada organización tiene que construir la dirección del cambio dentro de su estructura organizacional, y esto significa que cada organización tiene que prepararse para abandonar todo lo que hace, es decir, requiere incorporar a la vida diaria la auto superación continua, cada organización tendrá que aprender a explotar su conocimiento, a desarrollarse y proponerse nuevos retos en función de superarlos.

Cada organización tendrá que aprender a innovar y la innovación puede ser organizada como un proceso sistemático que puede ser abandonado para luego comenzar nuevamente.

Conocimientos Transcomplejos y Transdisciplinarios de Tecnologías Modelo de Negocios Emergentes

Cada día surgen nuevas herramientas de tecnología de información y comunicación que, con el paso de las semanas, mejoran sustancialmente hasta convertirse en una propuesta de mayor valor. Las nuevas tecnologías dan lugar a formas de trabajar cada vez más inteligentes y fiables, lo que nos llevará a desarrollar proyectos de colaboraciones empresariales más reales, efectivas y con menos barreras.

La nueva realidad laboral está cambiando la mentalidad de las empresas, por ello los conocimientos transcomplejos y transdisciplinarios de tecnologías, Colina, B., Adrianza, A. y Camacho, J. (2015). Hace énfasis al asegurar que están a la vanguardia para superar los modelos basados en el control de presencia, premiando la productividad y la creación de valor, y fomentando el trabajo en equipo que impulsa el desarrollo del talento y las ideas. Los esfuerzos se están centrando en el desarrollo de las tecnologías y de los espacios de trabajo, adaptándolos

a las necesidades de la colaboración, presenciales o a distancia, con equipos sencillos de usar y fiables que permitan desarrollar con éxito estos nuevos hábitos.

Colina, B., Adrianza, A. y Camacho, J. (2015). Dentro de sus ideas, expone que gran parte de estas tecnologías y espacios ya están disponibles, así que ya sólo queda adoptarlos en las empresas y que los nuevos modelos fluyan por todos los integrantes de la organización. Entre algunas herramientas que describe están:

Inteligencia Artificial. (IA), permite implementar proyectos de coste limitado con retorno rápido. El uso de la IA ahorra procesos repetitivos, reduce tiempos de análisis de información y permite a los profesionales tomar decisiones en base a una mayor cantidad de información analizada. La cantidad de datos ya no es relevante y, por tanto, no es proporcional a la cantidad de tiempo empleado en analizarlos. Los motores de búsqueda de la propia IA irán ganando importancia frente a los motores de búsqueda actuales.

Robótica. Está entrando en una segunda fase de expansión. La búsqueda de sistemas cognitivos que aprendan y ahorren tiempo en procesos repetitivos, está dando sus frutos en forma de aplicaciones o herramientas que facilitan un aumento de la productividad y una reducción del tiempo empleado en tareas que no aportan valor. Por consiguiente, esto se traduce en una mejor experiencia del empleado, un impulso a la creatividad y, una mejora de la experiencia de cliente. Departamentos de prestación de servicios, banca, administración pública o empresas logísticas, son los grandes beneficiarios de esta tecnología que cada día va ampliando sus capacidades a sectores más diversos.

Redes públicas de IoT. El objetivo es ofrecer una cobertura ubicua para aplicaciones de IoT y conseguir por fin la auténtica eclosión de este mercado. Automoción, seguros y hogar son los sectores donde mayor penetración se ha logrado hasta el momento, y otros sectores, como el personal, el de la salud o las Smart cities, serán los que le sacarán más provecho en el momento en el que estas redes públicas estén definitivamente activas.

Blockchain. Va ligada a la seguridad y la colaboración entre iguales, puesto que está basada en sistemas criptográficos que son inalterables y como “cadena de bloques” permiten un

almacenamiento firme y seguro. Blockchain va a suponer pronto una disrupción en la economía. Sectores como el financiero o el legal ya han llevado a cabo proyectos basados en esta tecnología, pero otros como el de seguros, el médico y la administración pública están empezando a descubrir sus beneficios.

Web o webinars. Como herramienta es un medio que facilita la comunicación y la interacción alrededor del proceso de enseñanza y aprendizaje. Tiene aplicación en los ámbitos educativos y empresariales. En las instituciones o empresas y facilita los procesos de inducción, on-boarding, para la capacitación y entrenamiento.

Instagram es un gigante difícil de ignorar, desde su lanzamiento en 2010, esta red avanzó progresivamente hasta convertirse en una de las más importantes de la historia. Alcanzó mil millones de usuarios activos por mes y se volvió más popular que Twitter o LinkedIn e incluso, su impresionante tasa de crecimiento ya superó a la de Snapchat o a la de su empresa matriz, Facebook.

Telegram es otra aplicación digital, adoptada por más de miles usuarios, además de servir para mandar mensajes, permite almacenar datos de forma ilimitada o configurar opciones de seguridad inexistentes en otras plataformas.

Tiktok es la irrupción de una nueva red social en el 2019/ 2020, es una herramienta de negocio inminente para marcas y consumo. Se realizan 302 millones descargas a nivel mundial, lo que representa un incremento de un 386% con relación a los otros servidores, entre otras. Como el Facebook, Facebook, WhatsApp.

Orientaciones Metodológicas

Con la finalidad de alcanzar el propósito general de esta investigación, se procedió a sistematizar los fundamentos ontológicos, transepistemológicos y metodológicos que dan apoyo a la misma. Se plantea un estudio bajo el paradigma interpretativo cuya finalidad es la de conocer pensamiento gerencial transcomplejo en empresas emergente del siglo XXI, donde la

interpretación de la información fue generada del mismo proceso subjetivo e intersubjetivo de las realidades socialmente construidas por las prácticas gerenciales de los sujetos clave.

En cuanto al manejo de la información para lograr el entendimiento en profundidad que requiere toda disertación, la investigación es de carácter cualitativo, ésta se basa en la orientación fenomenológica y hermenéutica, ya que permite a los investigadores obtener la comprensión profunda del fenómeno en todas sus dimensiones: internas, externas, pasadas, presentes y futuras. Se trata entonces de aprehender las diferentes perspectivas de los sujetos claves estudiados, tomando en consideración sus procesos y experiencias, generando teoría fundamental desde su visión. Durante esta producción investigativa, la posición transepistemológica de los investigadores se centra en la generación de una manifestación del conocimiento, orientada a develar a profundidad la comprensión del fenómeno gerencial transcomplejo en empresas emergente, sin la intención de controlarlo a través de la reducción o análisis descontextualizado de las partes que lo constituyen; sin pretender generar explicaciones absolutas con carácter de leyes universales comprobables a través de la reflexión categorial. Los sujetos de este estudio constituyen una unidad escogida intencionalmente a través de varios criterios, tomando en consideración lo planteado por Martínez (2019): (a) Posibilidad de encuentros adecuados para recogerla información, (b) Factibilidad de un diálogo fluido propio de una relación de confianza y cordialidad, (c) Diversidad de formación y experiencia en el ámbito a investigar.

En consecuencia, la investigación está enmarcada dentro del paradigma interpretativo, cuyos resultados fueron generados de las entrevistas semi-estructuradas y en profundidad en las que participaron cinco (5) sujetos clave con responsabilidad gerencial en los procesos de gestión de cambios e innovación dentro de sus respectivas organizaciones emergentes, cuyos aportes están constituidos por sus experiencias, significados y emociones.

El diseño emergente, ya que en la medida en que se va realizando de manera sistemática la recolección de información con su respectiva codificación, se fue complementando la visión

global del objeto de estudio. En el cuadro N° A que se muestra, se resume del procedimiento investigativo.

Cuadro N° A. Procedimiento investigativo

Propósito de la investigación	Técnica de recolección	Técnica de comprensión	Técnicas de legitimación
Develar el pensamiento gerencial transcomplejo en empresas emergente del siglo XXI.	Entrevista semi-estructurada a profundidad	Análisis de Contenido	Devolución Sistemática

Fuente: Elaboración propia de los Doctores (2020).

Resultados y Discusión

Una vez expuesta la orientación transepistemológica que sustenta la presente investigación y transcrita la información suministrada por los gerentes o sujetos, en su totalidad, se establecieron categorías por los investigadores son las que mejor describieron el fenómeno de estudio; constituyen la agrupación de conceptos en un orden abstracto, en el que los mismos dado sus capacidades empírico-cognitiva, describen lo que está sucediendo. De esta forma a continuación se expresa:

Cuadro N°B: Categoría de análisis y sus respectivas dimensiones

Categoría de análisis	Dimensiones
pensamiento gerencial Emergente	Tecnología de la Información Gente Efectividad
gerencial transcompleja	Proceso Estructura Cultura

Fuente: Elaboración propia de los Doctores (2020).

Análisis Categorical

Establecidas las categorías, sustraídas del intercambio dialógico, los hallazgos que se consideraron relevantes para describir dichas categorías antes descritas, manifestadas por los

aportes de los sujetos clave a esta investigación. Se pudo dar cuenta que los mismos sustentan que el pensamiento gerencial emergente fluye a través de las redes organizacionales actuales constituidas por ellos, quienes buscan el conocimiento para transformar las acciones en los objetivos empresariales. Ese conocimiento ayuda a mejorar las decisiones que permiten a las corporaciones alcanzar el desarrollo de sus propósitos, impactando de una manera favorable no sólo la calidad de vida de sus clientes directos, sino de los sistemas sociales aledaños.

En cuanto a gerencial transcompleja, manifestaron que el nuevo líder organizacional, debe hacerse partícipe de comprender y actuar en aras de una conciencia global; siendo capaz de percatarse de que el desarrollo y progreso organizacional no puede ir de espaldas o en detrimento de la vida misma de los sujetos. El precio del progreso, no puede ser la muerte del planeta; por el contrario, debe indicar el camino para garantizar su larga sobrevivencia, pero en condiciones favorables y estables para garantizar la vida; la calidad de vida.

Los líderes del siglo XXI, en ese reencuentro propuesto por la transcomplejidad y la postmodernidad, con los valores, con lo bueno, con lo ético, con lo esencial; deben volver sus caras a las cosas básicas y garantizar la salud de sus organizaciones por medio no sólo del incremento de la producción y ventas, sino por la atención que le dan a su capital humano, garantías para la calidad de vida, felicidad; atención a la sociedad y comunidad en general, no sólo clientes, así como cuidado del ambiente.

Interpretación Dimensional

En cuanto a la dimensión Tecnología de la Información, los sujetos claves coinciden en señalar que han sido las tecnologías de comunicación e información las que han marcado la pauta para las transformaciones. Esta deliberada tendencia tecnológica, hace del conocimiento el recurso primario para los individuos y la economía emergente general. El trabajo vertical centrado en el capital, con técnicas tradicionales factores de producción, ya no ocupan el interés primordial, ahora es la innovación social como disciplina organizada con la que se puede enseñar y aprender a la vez.

En base a lo anterior, Bericat, E. (2019). Hace referencia que lo que va a obligar a hacer estos cambios es, en parte, producto de la era digital, como Inteligencia Artificial, Instagram, Twitter o LinkedIn e incluso, Facebook, Telegram Tiktok, WhatsApp, web o webinars, Blockchain, Redes públicas de IoT, Robótica, otras; por ser una sociedad basada en conocimientos tecnológico, por lo cual es aprendizaje organizado tiene que ser un proceso continuo... (p.60) De esta manera coinciden en cuanto al cambio producido por las tecnologías en el ámbito organizacional.

Por otra parte, se infiere que es a partir del uso de las tecnologías, y la inmediatez de la información y el conocimiento, cómo las empresas podrán cumplir con los fines emergentes que le permitan obtener una rentabilidad eminentemente social. Entonces, se destacan dos aspectos importantes que están íntimamente relacionados, que son el talento humano producto del conocimiento y las tecnologías, que son medios a través de los cuales viaja la información, que serán insumo para la toma de decisión organizacional en los diferentes niveles o estadios que conforman a las empresas emergentes en el Siglo XXI.

Al respecto, Senge (2010) refiere: “La experiencia tecnológica tiene que complementarse con un alto nivel de destreza en negocios; el personal tiene que entender los factores que impulsan el valor en su esfuerzo”. (p.183). Esto implica que la gente tendrá una mayor identificación con la organización y serán más responsables en su desempeño.

En lo que se refiere a la dimensión efectividad, los sujetos destacan el impacto social al que están comprometidas las corporaciones emergentes, considerando que las acciones de éstas, deberán siempre trascenderse así mismas a través de la responsabilidad hacia la gente, la comunidad, la sociedad, el país y el mundo.

Ya no se trata de satisfacer necesidades de los clientes, ni de artículos o servicios de calidad, ahora el asunto está dado por todas ellas, más una respectiva cuota de responsabilidad, pues si la acción no tiene el contrapeso de la responsabilidad, se convierte en tiranía.

Sin ninguna duda, los elementos intangibles de proceso, estructura y cultura considerados anteriormente no eran posibles en las empresas tradicionales, donde prácticamente una

corporación era definida como el conjunto de recursos físicos, materiales, financieros y humanos, entendido este último, como una pieza o componente de la maquinaria organizacional.

Esa diferencia entre proceso, estructura y cultura está estrechamente ligado al recurso humano y talento laboral lo que demarca las estrategias emergentes de transformación en las organizaciones que han venido afrontando la gestión del cambio. Los sujetos clave, a través de sus discursos referidos al cambio, lo conciben como procesos de transformación dados a través de la gente.

Es el monitoreo de forma sistemática de variables asociadas al entorno humano y organizacional con el objeto de alcanzar resultados específicos. Para los procesos de cambio, los sujetos clave enuncian una especial consideración sobre la organización y la gente. Consiste en comprender la naturaleza del comportamiento de la gente dentro de la organización.

De esta forma, la relación gente-organización se entiende como una expresión de cooperación intercultural para el logro de la competitividad, pues en los actuales momentos, no competir y aislarse implica, para cualquier organización, un retroceso al negarse la oportunidad de mejorar la calidad de vida de sus integrantes.

En este orden de ideas, las transformaciones resultarán en nuevos procesos de negocio y formas mejoradas de generar valor a través de su estructura. Por ello, el cambio supone lograr que los sujetos hagan las cosas en una forma diferente, modifiquen sus conductas. Para que esto ocurra, cada persona debe pensar, sentir y hacer algo diferente respecto al pasado. En este proceso, resulta vital comprender las dinámicas interpersonales del cambio (racional y emocional) en que la gente responde, y lo hace de acuerdo a diferentes patrones a medida que evoluciona desde el viejo hacia el nuevo comportamiento. De manera sucinta, los sujetos asisten en la acepción de que las conductas humanas están imbricadas en un sistema cultural del cual son partes constitutivas, es decir en la organización, por lo que los procesos de cambios deben enfocarse en comprender tanto a la gente como al juego interactivo con la organización y entorno. Consideran, por otra parte, que la gente no sólo cumple una función económica sino de integración social, manteniendo sus valores, creencias y aptitudes entre los miembros.

Reflexiones Emergentes del Camino Recorrido

A modo de conclusión, se ha llegado a este punto, fue preciso realizar unas consideraciones derivadas del análisis e interpretación de los contenidos de los discursos emitidos por los sujetos clave, durante el intercambio dialógico que se realizó para esta disertación, que a su vez permitió la confrontación de esas creencias de los mismos con las teorías centrales básicas y el pensamiento de los investigadores sobre las categorías de análisis: pensamiento gerencial emergente y gerencial transcompleja.

Todos los sujetos coinciden en hacer una distinción entre la gerencia tradicional y su emergencia que resulta del uso de las nuevas tecnologías de comunicación e información. Como consecuencia de esto, las tradicionales estructuras se hacen obsoletas como redes para el flujo de esa información y comunicación y dejan al descubierto su incompetencia, lentitud e ineficiencia en la toma de decisiones, afectando severamente la capacidad competitiva.

Al respecto, Echeverría (2007) comenta: Observar los procesos de trabajo y negocio a través del organigrama los distorsiona. Someterlos a los caminos que impone el organigrama los hace altamente ineficientes. Tecnológicamente hoy es imposible evitar esas relaciones zigzagueantes innecesarias, propias de la estructura transcompleja. (p.42).

Este pensamiento gerencial emergente de las estructuras amerita, no sólo flexibilización estructural, simultáneamente se requiere potenciar la capacidad productiva del trabajo, de manera tal que garantice su capacidad máxima de generación de valor desde una cultura gerencial transcompleja.

Los sujetos hacen referencia a una nueva organización abierta e interconectada con base en la información, en la que podemos aplegarnos. Esta nueva empresa se caracteriza por ser cambiante, dinámica, además de que sus recursos principales son las personas, la información y la innovación. En cuanto a la gente, el factor más importante son los hombres y mujeres profesionales que tienen en el compromiso con la empresa su motivación principal, están facultados para actuar en equipos procurando objetivos mediante la autoadministración, practican la polivalencia y la cooperación, identificándose con la empresa. Con base en lo

anterior, Velásquez (2016) relaciona estos avances con los conceptos de postmodernismo empresarial afirmando que: ... la empresa emergente en general se proyecta hacia la sociedad; coopera y concurre en armonía con sus pares; atiende y valora la creatividad del personal y está cambiando la especialización, tradicionalmente separatista, por la integración de esfuerzos y trabajo en equipo. (p.134).

Esos avances solo pueden darse a través de un cambio de paradigma empresarial. La propuesta, a criterio de los investigadores, es hacia el abandono de algunas hipótesis rectoras que han formado parte de la historia empresarial, alejándose del concepto de recurso humano, pensando en la persona como eje u objetivo fundamental de la organización.

La visión más clara de los investigadores acerca del futuro es que la transcomplejidad y el dinamismo serán condiciones permanentes para la dirección de las organizaciones. En esta nueva visión, se convierte también al conocimiento administrativo, en un recurso invaluable, por la exigencia social y organizacional que encierra, inmerso a su vez, en la necesidad de contar con una gerencia y liderazgo eficiente, donde el talento humano de la organización debe ser visto como activo principal, no sólo por razones de competitividad o para estar a la moda, sino y, sobre todo, por motivos de sobrevivencia y de desarrollo con equilibrio.

En consideración a lo anterior, las personas son el talento de las organizaciones, por lo que es preciso trabajar con ellas y sus actitudes antes que sobre las estructuras o sistemas. Lo planteado no resulta sencillo de allí lo transcomplejo, claro está, requiere un cambio de mentalidad para creer, confiar, ceder, organizarse, delegar y comprometerse, y es ahí hacia donde apunta la gerencia emergente.

Ver el pensamiento gerencial emergente como un entramado de relaciones informativas, como así la definen los sujetos claves, requiere una verdadera revolución social, aquella que busca perfeccionar la calidad de vida de los miembros y maximizar el bienestar. Se requiere redefinir el mundo de los negocios, de las organizaciones y el trabajo.

En relación a la dimensión gerencial transcompleja, si bien hubo en los discursos tendencias funcionalistas del paradigma positivista reflejadas en expresiones centradas en las

tareas, fragmentación en los puestos de trabajo, capital, mediciones, jerarquías, recursos, entre otras, existe una intencionalidad por parte de los sujetos al considerar el pensamiento gerencial emergente como una capacidad de aprendizaje que conduce a un orden emergente con nuevas formas de relación y significación compartida, sin que pierda su continuidad. Con base en los hallazgos anteriores, el pensamiento gerencial transcomplejo en empresas emergente del siglo XXI, a consideración de los investigadores, es aquella que busca un impacto social, cuyas acciones deben siempre trascender a cualquier organización a través de la responsabilidad hacia la gente, comunidad, país y el mundo.

Lo expresado sugiere acciones gerenciales de transformación dada por la gente, considerándola en todos sus halos, desde el psicológico, físico, emocional y espiritual, como motor generador de cualquier proceso de cambio organizacional.

Referencias

- Bericat, E. (2018). *La integración de los métodos cuantitativos y emergentes en la investigación social*. Barcelona, España: Ediciones Ariel S.A. mastor.cl › blog › wp-content › uploads › 2019/07 ›
- Camacaro (2010), *Psicología social de la organización*. Mexico. Editorial Trillas.
- Colina, B., Adrianza, A. y Camacho, J. (2015). *La innovación tecnológica en Venezuela: una cuestión de cultura*. Opción, 31 (76), 225-226. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31037732010.pdf>
- Lozano, (2012) *El Nuevo Patrón Tecnológico: Microelectrónica y Organización*. En revista FACES N° 9, Abril – Diciembre.
- Echeverría, R (2007) *Ontología del lenguaje*. Santiago de Chile. Editorial Dolmen.
- Echeverría, R (2007) *La Empresa Emergente. La Confianza y los Desafíos de la Transformación*. Buenos Aires. Editorial Granica.
- Senge (2010) *La Danza del Cambio Transcomplejo*. Bogotá. Editorial Norma.
- Martínez, M (2019): *La investigación cualitativa etnográfica en Educación*. Manual teórico-práctico.

Rojas,D (2006), *Complejidad y sujeto hu-mano*. Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid,
Valladolid, España

Velásquez, C (2016) *Los Retos de la Gerencia Emergente en la Sociedad de la Información*. Revista
Negotium. www.revistanegotium.org.ve 5 (2) 77-100