EPISTEMOLOGÍA GERENCIAL MODERNA PARA LAS ORGANIZACIONES POS PANDEMIA COVID-19

MODERN MANAGERIAL EPISTEMOLOGY FOR POST-COVID-19 PANDEMIC ORGANIZATIONS

Paredes Medina, Darwin Alberto
Darwin.krat@gmail.com
Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" – UNEFM
Universidad Latinoamericana y del Caribe – ULAC

RECIBIDO: 12/11/2022
ACEPTADO: 15/01/2023

RESUMEN

El propósito esta investigación es interpretar el discurso epistemológico gerencial moderno para el pensar y el repensar de las organizaciones y sus tendencias actuales y próximas después del año 2020, abordando el estudio desde el paradigma interpretativo con el uso del método hermenéutico en contexto teórico, documental fundamentalmente para comprender la realidad y el establecimiento de reglas interpretativas. Este año se perfila con características muy diferentes al de otros años, que nos obliga a buscar respuestas diferentes, entre ellas podemos destacar que las empresas exitosas habrán de ser verdaderamente globales, donde el ritmo en la creación de conocimientos y la velocidad de aprendizaje serán claves fundamentales para distinguir el éxito del fracaso. Son múltiples los factores inciden sobre la convulsionándola desde lo político, económico, social, tecnológico, cultural entre otros. En consecuencia, la gerencia como ciencia social transdisciplinaria cuyo objeto principal es buscar el bienestar y la armonía está virando su concepción tradicional a una concepción de metagerencia, ecológica emocional con una tendencia discursiva hacia el redimensionamiento de los servicios en el ámbito del conocimiento originando a su vez, cambio en los aspectos físicos de las organizaciones.

Palabras Claves: epistemológico, metagerencia ecológica emocional, Gerencia Moderna, Postpandemia, Covid-19

ABSTRACT

The purpose of this research is to interpret the modern managerial epistemological discourse for the thought and repeater of organizations and their current and upcoming trends after 2020, approaching the study from the interpretive paradigm with the use of the hermeneutic method in a theoretical, documentary context fundamentally to understand reality and the establishment of interpretive rules. This year is shaping up with very different characteristics from other years, they force us to look for different answers, among them we can highlight successful companies having to be truly global, where the pace in the creation of knowledge and the speed of learning will be fundamental keys to distinguish failure success. There are multiple factors affecting the seizure from the political, economic, social, technological, cultural, among others. Consequently, management as a transdisciplinary social science whose main objective is to seek well-being and harmony is turning its traditional conception to a conception of meta-management, emotionally ecological, with a discursive tendency towards the resizing of services in the field of knowledge, originating its time, change in the physical aspects of organizations.

Keywords: epistemological, emotional ecological metamanagement, Modern Management, Postpandemic, Covid-19

INTRODUCCIÓN

El mundo experimenta una ruptura epistemológica que han hecho grandes transformaciones en las organizaciones y en la sociedad en general, donde los valores están presentes, pero de acuerdo a la episteme, muchas veces parece dejar de ala algunos de ellos y otras veces la sociedad los retoma y es aquí donde las generaciones de conocimiento (componente epistemológico), puede transcender a algunas implicaciones de tipo axiológicas. Los principales enfoques y constructos teóricos o corrientes del pensamiento gerencial en los últimos años o décadas han sufrido transformaciones que los han llevado a incorporar una serie de elementos para dar respuestas a los tiempos de postmodernidad que se viven y donde el pensamiento gerencial ha tenido que repensarse para dar respuestas a los desafíos actuales para mantenerse a la vanguardia gerencial.

Propiciar una postura crítica en cuanto a la evolución del discurso epistemológico gerencial para generar discreciones y debatas en la comunidad académica en especial la universitaria, la empresarial y la sociedad en general. partiendo de un entorno de fundamentos epistémico de las organizaciones, para ellos es necesario diferenciar concepciones gnoseológicas, epistemológica, axiológica, ontológica, paradigmática y teóricas.

Otro aspecto a esbozar son los constructos históricos del pensamiento gerencial, generando un aporte teórico basado en la tradición occidental y seleccionado y analizar a algunos de sus exponentes y sus aportes descomponiendo su perfil epistémico como espíritu científico como lo dijera Bachalard (1984, p.282) que llegan a un repensar de las organizaciones actuales después de la hipercomplejidad que vive el mundo este año 2020, subrayando los obstáculos predominantes de la ciencia de la gerencia para asumir nuevos modelos o teorías, siendo esta la esencia para lograr que las organizaciones puedan sobrevivir y adaptarse a las trasformaciones que este año está experimentando de forma radical.

El mundo presente (2020) se enmarca con peculiaridades muy diferentes al de otras épocas, que nos obliga a buscar respuestas diferentes y complejas, entre ellas podemos destacar que las empresas exitosas habrán de ser verdaderamente globales, donde el ritmo en la creación de conocimientos y la velocidad de aprendizaje serán claves fundamentales para distinguir el éxito del fracaso.

En este sentido, esta investigación tuvo como intención de interpretar el discurso epistemológico gerencial moderna para el pensar y el repensar de las organizaciones y sus tendencias actuales y próximas después del año 2020 por lo que se llevó a cabo en cinco fases, la primera fase es sobre algunas categorías conceptuales: gnoseología, epistemología y teoría. En la segunda fase se fundamenta tanto a la gerencia como ciencia, como a la metagerencia ecológica emocional; en la tercera fase se presenta un andamiaje del pensamiento gerencial que comprende el pensar y repensar de las organizaciones, lo que a su vez conlleva a la cuarta fase, basándose en la contextualización del conocimiento gerencial moderno, y la quinta y última fase se presentan las conclusiones.

CONTEXTO DE ESTUDIO

En la actualidad, el mundo vive una complejidad de múltiples factores que va desde lo social, cultural, educativo y tecnológico a lo político y económico, siendo un año como los dimensiona Toffer (1980, p.26) "La humanidad se enfrenta a un salto cuántico hacia delante. Se enfrenta a la más profunda conmoción social y reestructuración creativa de todos los tiempos. Sin advertirlo claramente, estamos llamados a construir una civilización extraordinariamente nueva postmodena". Este último término (postmodernidad) es otorgado al conjunto de fenómenos que caracterizan el mundo, el cual ya no se presenta como el lugar en el que los objetos de representación racional aparecen y en el que los seres humanos, tienen la obligación moral de encontrarles un mejor sentido racional en cada momento; al contrario de la modernidad, que basó su comprensión y práctica en la noción de razón individual capaz de acceder a una representación especular de la realidad.

En este sentido, Da Silva (2020) la calidad gerencial de las organizaciones, se pone a prueba en los extremos, expansión o recesión, haciendo desaparecer las empresas eternas sobrevivientes generando ganadores o perdedores. En consecuencia, la gerencia es la causa visible del éxito o del fracaso de las organizaciones. sobre todas las organizaciones globalizadas deberás colocar un puerto de mando para navegar y leer entre las informaciones políticas, sociales, económicas, tecnológicas, ecológicas, educativas, empresariales entre otras para hacer ajustes apropiadas para su organización.

Esto sumado al aporte de Jack Wells (2019), ejecutivo de General Electric en Silva (2020) sobre las mejores prácticas desarrolladas en las organizaciones y las nuevas tendencias que permiten a las empresas perdurar en la turbulencia.

La Pandemia del COVID-19 decretado en febrero 2020 por Organización Mundial de la Salud. Originó que los gobiernos tomaran medidas estrictas para contener y/o retrasar la propagación del virus. Pero muchas de estas medidas adoptadas, han dado origen a una importante limitación de los procesos productivos comerciales y a un aumento revelador de la incertidumbre económica, con una mayor volatilidad de los precios de los activos y de los tipos de cambio de las divisas, y una marcada disminución de las tasas de interés a largo plazo en las economías desarrolladas.

Esta pandemia, ocasiona la ruptura de la vida socio productiva cotidiana, que restringe la movilidad de las masas y que supone un riesgo a la salud pública mundial. Por lo que la sociedad exige dejar a un lado los dogmas como capitalismo, comunismo, liberalismo o estatismo y reemplazarlos por aquella combinación de políticas públicas que garantice la felicidad de la población. En este sentido, el principal reto ante los tiempos presente y próximos, es el logro del camino hacia la sostenibilidad de las organizaciones un paradigma que sea integrador, humanista, planetarios y sustentable.

Para el logro de este camino la empresa debe organizarse para gestionar la coyuntura a través de una permanente identificación de riesgos y también

formular escenarios con el fin de comprender sus implicaciones y alinear esfuerzos en múltiples ámbitos, consciente que cada uno es un reto en sí mismo.

Asimismo, la actividad intelectual, productora de conocimientos y por ende el uso creciente de la información y el conocimiento para innovar se convierten en el elemento de supervivencia de las organizaciones modernas. Es por ello, Drucker (1999,p.17) manifiesta que "el desafío económico de la sociedad postcapitalista será la productividad del trabajo del saber y del trabajador del saber". En este sentido, el conocimiento como uno de los componentes de la producción, donde las organizaciones rediseñen sus operaciones hacia el servicio y comercialización en un solo ámbito cultural, por lo que produce un cambio inevitable en el aspecto físico de las organizaciones en esta nueva economía mundial interconectada y globalizadas gracias a las bondades que brindas las tecnologías de Informaciones y comunicaciones – TIC´s.

Cabe destacar, que lo cambios en el pensamiento gerencial ya están produciéndose; la gerencia a pasando por el uso de teorías de Benchmarking o búsqueda de las mejores prácticas, Escisiones, Joint Ventures (Alianzas Estratégicas), Reingeniería de Procesos, Segregaciones, Spinoffs (nacimiento de empresas a partir de otra), Outsourcing (Tercerización), Calidad Total, Coaching (entrenamiento asistido), entre otras, con la intención de que estas empresas u organizaciones intenten mantenerse más productivas, eficientes y rentables.

Estos cambios en el pensamiento gerencial se evidencian en la construcción del Plan Gerencial Transformacional (PGT) considerado por Acevedo (2008,p.68) como: quien considera que las transformaciones nacen de la energía que tiene el hombre para trascender, permitiendo lograr la armonía de la existencia como fin último de este plan. Por lo tanto, además de las dimensiones tradicionales de la planificación estratégica deberían tender a incluir los elementos humanizastes.

Desde esta postura, que tiene su origen en la combinación de antiguas teorías y nuevas, incluyendo la psicología, la física clásica y la cuántica, así como de la mezcla de procesos y métodos, que, aunque se lee ingenuo representa una gran complejidad en su interacción. De allí la importancia de la flexibilidad que debe tener el nuevo paradigma, denotándose su hipercomplejidad tanto por lo emocional, cognoscitivo y conductual del ser humano, se incorpora a la dimensión al ambiente, dada la importancia que ello requiere en la actualidad para proteger y desarrollar el sistema de convivencia planetaria.

A lo anterior, se configura una actitud filosófica que conduce a un inevitable relativismo epistemológico que sirve de sustento legitimador a la emergencia de subjetividades que caracteriza el período histórico marcado por el uso de tecnologías de información y comunicación en la interacción de agentes, con cierto grado de autonomía y con capacidad adaptativa, que dibujan una realidad altamente compleja; en consecuencia, resulta conveniente reflexionar sobre la epistemología gerencial, en la construcción del pensamiento gerencial emergente.

SOPORTE TEÓRICO

Discurso Epistemológico de la Gerencia Moderna

Para Foucault (2006, p.181), considera que el discurso es el conjunto de anunciados que dependen de un mismo sistema de formación. El discurso es en esencia una expresión argumentativa en la que se pretende a través de la explosión razonada el análisis de un concepto, sucesos o teoría. En consecuencia, el discurso permite conformar teorías que dependerán de la episteme. Por ello, se entiende que el discurso es en sí mismo es un concepto que como muchos otros, cuenta con una amplia gana de sentido teórico-práctico, y cada uno de ellos posee su verdad, el termino puede referirse al sencillo acto de hacerse de mucha manera sustentando epistemológicamente.

En el pensamiento gerencial es fundamental la determinación del sustento epistemológico y dependerá su actuación en diferentes momentos histórico del discurso que lo legitima. Por ello, cada discurso tiene su propia ontología axiología y teología, porque es necesarios revisar todos estos aspectos.

Sin embargo, el hombre desde la época prehistórica, busco organizarse, de tal forma que pudiera obtener los alimentos, así como el resguardo de su vida y de su familia. Así que tuvo la necesidad de avanzar con métodos rudimentarios hacia otros estadios de vida, donde las reglas conscientes e inconscientes prevalecen con grandes diferencias, pero competidos por la sociedad en un periodo histórico determinado, con finalidad de satisfacer sus necesidades y la búsqueda de su bienestar. En este sentido, se recurre a lo mágico, a lo mitos, a metafísico para explicar la naturaleza y sus fenómenos. Luego, con la contribución de Copernico, Galileo, Newton, Einstein y muchos otros, lograron un cambio de paradigma al crear modelos racionales del funcionamiento del universo.

Para Kant (2006, pp.60-61) existe dos troncos de conocimientos humano, los cuales proceden de una misma raíz, pero que es desconocida por nosotros. La Sensibilidad y el entendimiento, la primera se nos dan los objetos y la segunda los pensamientos. Y es así como el ser humano evolucionando y generando nuevos conocimientos que condicionan el accionar de las personas. Entre ellos, se puede mencionar a Descartes (1983) quien aporta las bases del Paradigma Positivista, intentando explicar la realidad en términos de materia en movimiento, basándose en un principio de causalidad, sin necesidad de fines o propósito, fundamentando la física moderna que es esencialmente matemática. Este logró configurar el pensamiento occidental en un funcionamiento mecánico regido por números, siendo para la época un paradigma emergente cambiando el modo de pensar, percibir y valorar, por lo que obliga a cuestionar el quehacer social conllevando a una ruptura epistemológica.

Como Descartes ha surgido a través de la historia pensamientos que han revolucionado y transformado el mundo tal como se conoce en esa época, como la aparición de la energía, la ruda, el aprovechamiento del petróleo, las armas, entre otros. Pero en l actualidad están surgiendo nuevos paradigmas como de la conciencia holística, transdisciplinariedad de la disciplina, la unidad del cuerpo y la mente, la capacidad de creación a través

de la neurociencia, pensamiento sistémico y complejos, la bio sustentabilidad, la transversalización de la ética y la tecnología de información y comunicación en la gerencia. Y una última que intenta aglutinar complejas dimensiones; humano, social, vanguardista y planetarios, denominada: hipercomplejidad tecnológica ecológica emocional

De la Gerencia Moderna a la Metagerencia Ecológica Emocional

El adelanto de este constructor teórico fue el desarrollado por Ibáñez et al (2008,p93) que han permitido recoger los compendios teóricos necesarios y los más significativos para formar gerentes lideres con pensamientos complejos, dentro de un paradigma ecológico, lo que hace necesario hacer énfasis en los componentes de actitudes del ser humano, en su estado psicoemocional proclive con el desarrollo y la generación de innovación creativa. Pero no, solo se trata de saber llevas a cabo el hecho gerencial en la organización, sino también en la familia, la vida, las actividades cotidianas, necesidades y aspiraciones propias, por ello va más allá de la gerencia moderna tradicional, donde se necesita romper con los modelos de comportamientos adaptativos y resurgir en lo que hemos definido en Ibáñez et al (2008,p.77) como la metagerencia ecológica emocional, definiéndolo como:

> ...el manejo estratégico gerencial de las emociones en armonía con los principios y valores fundamentales del ser, lo cual lo conduce a un estado psicoemocional proclive con el desarrollo y la generación de innovación creativa, así como su estabilidad ecológica de sí mismo y con el medio ambiente, por lo que va más allá de la gerencia tradicional, pues las emociones como variable intangible puede influir notablemente en la toma de decisiones.

Entonces, se hace énfasis en el manejo estratégico gerencial de las emociones del ser y sus valores éticos, así como en la estabilidad ecológica de sí mismo y con su entorno, pues las emociones como variable intangible puede influir notablemente en la motivación y en la conducta para actuar o tomar decisiones en las organizaciones, de allí la importancia de la gestión de las organizaciones con una visión centrada en las personas, en sus condiciones culturales, sociales, éticas, económicas, tecnológicas, emotivas, entre otros.

Entonces, la metagerencia ecológica emocional lleva consigo un conjunto de conocimientos organizados en que se basa la praxis gerencial con el uso de métodos rigurosos, sistemáticos y coherentes que desembocan en el logro de esta finalidad, contribuyendo de esta manera a considerar a la gerencia como ciencia, dado que la epistemología involucra las cuestiones que conciernen a la definición y a la caracterización de los conceptos científicos, así como el problema de la construcción de los términos teóricos de la ciencia, entre otros aspectos, tal como lo concibe Damiani (2005,p.112).

Desde esta perspectiva, se puede añadir que la gerencia moderna como ciencia se basa en un conjunto de conocimientos transdiciplinarios, apoyándose en otras ciencias, artes, disciplinas, no excluyentes, como se observa en los orígenes con las contribuciones de Smith (Economía), Taylor y Fayol (Ingeniería), Weber (Sociología) y

otros, que convergen de manera interdisciplinaria, multidisciplinaria de diferentes racionalidades paradigmáticas productivas. Sin Embargo, se considera que actualmente la gerencia tiene un objeto propio, que le brinda el carácter científico; que va más allá del objeto de la economía y de la administración haciéndola más compleja (híper complejidad).

METODOLOGÍA

La investigación tuvo enmarcada en paradigma cualitativo - Interpretativo, que para Martínez, (2004, p.101) "todos los estudios cualitativos contienen datos descriptivos ricos: las palabras pronunciadas o escritas de la gente y las actividades observables" por lo tanto, parte de las conclusiones son descriptivas, entendiéndose la hermenéutica según Dilthey (2000, p.107) como "El análisis de comprender es, pues, el fundamento para el establecimiento de las reglas de la interpretación", así pues se percibió la discursividad de varios autores destacados tanto en el área de la epistemología como de la gerencia.

RESULTADOS

La epistemología de la gerencia impacta sobre las organizaciones, su forma de estructurarse, de operar, de plantear su filosofía, la forma de competir en los mercado, tal como lo señalan (Ibáñez et al, 2010, p. 63): "…el progreso del pensamiento gerencial se estudia a través de su arqueología para interpretar el discurso epistemológico gerencial…", es por ello, que discursos gerenciales, han asumido un papel histórico en diferentes, sus influencias a cambia la forma de vivir y pensar; habiendo en ese momento una ruptura epistemológica. en consecuencia, es necesario reflexionar sobre la utilidad de los paradigmas gerenciales adoptados hasta el momento para iniciar caminos diferentes en la práctica gerencial.

Es así como surgen nuevos paradigmas o pensamiento gerenciales como organizaciones inteligentes, organizaciones que aprenden, concebidas bajo un pensamiento estratégico que plantean como aspectos claves para el éxito la definición continua de políticas, capacidad tecnológica y productiva, niveles de competitividad que permitan el desarrollo como foco estratégico, creación de condiciones óptimas para el uso racional de los recursos, construcción de una dinámica de aprendizaje e innovación con apoyo en la tecnologías de información, desarrollo continuo de competencias tecnológicas y técnicas modernas de producción, que responden a un modelo organizacional basado en el conocimiento.

En cuanto al perfil epistemológico y metodológico para el pensar y repensar de las organizaciones basado en la contextualización de la gerencia moderna, estas han de ser inteligentes, innovadoras de continuo aprendizaje, se plantean como estrategia el aprendizaje continuo y la generación de conocimiento productivo, considerando como ejes tranversales el ser humano (talento humano) como el responsable del capital intelectual, dinamizador de ese aprendizaje en trabajo productivo con la virtudes de desarrollo de las habilidades y destrezas ocupacionales, un ser socialmente emocional. Otro eje transversal es el medio ambiente como factor de entorno que proveer de los recursos para el aprovechamiento de la

organización para subsanar las necesidades de la población pero que deben actuar con responsabilidad y equilibrio para la preservación de la vida en el planeta. Las Tecnología es otro eje transversal, referida esencialmente a tecnologías de la información, tecnologías de la comunicación, tecnologías de la manufactura avanzada, producción, distribución, consumo y administración de conocimiento.

En cuanto a las tendencias paradigmáticas de la gerencia como ciencia que contribuyen al desarrollo teórico de las ciencias sociales gerenciales. Lo expuesto anteriormente, se apoya en la evolución de los paradigmas en las ciencias sociales, caracterizada por un discurso científico, cualitativo e interpretativo que declaran que las tendencias del conocimiento gerencial, giran en torno a la creación de conocimiento para la innovación y la capacidad de aprendizaje como fuentes de ventajas competitivas, permitiendo a través de la flexibilidad paradigmática, incorporar al ser humano y el ambiente como dimensiones de la gerencia en el ámbito organizacional.

Asimismo, las transformaciones por venir desde el 2020, estará condicionando por la apropiación del saber por parte de la sociedad, y la eficiencia de las organizaciones, la cual dependerán de sus relaciones con las variables que afectan su desempeño, que es hipercompleja. El enfoque sociológico de la gerencia, sólo es posible si se tiene conciencia de la necesidad de transformar la realidad gerencial, sobre la base del conocimiento de la realidad material que define la dinámica organizacional, bajo un enfoque de la epistemológico-crítico de la gerencia, que contempla una visión sistémica y de relaciones complejas, y permita la creación de nuevos espacios de participación para la producción de nuevos conocimientos, así como la activación una masa crítica ante el instrumentalismo de la gerencia.

CONSIDERACIONES FINALES

En el transcurrir del tiempo, la quiebre epistemológica en la gerencia se ha hecho cada vez más evidente en la practicas de los líderes que lleva a cabo la gerencia organizacional; su discurso, su intencionalidad subjetiva, su sistema de valores, sus creencias, su razonamiento, su estilo o modo de producción, la generación de conocimientos, ha traído consigo nuevos paradigmas organizacionales. Resulta inaudible la necesidad de la gerencia y el liderazgo en la conducción de las personas y su forma de organizarse, es to se ha evidenciado desde el mismo momento de la evolución del hombre como eje y actor esencial de la sociedad. Y el hombre haciendo uso de su conocimiento organizado y la práctica del mismo, intenta asegurar el progreso económico y el bienestar material de nuestra sociedad.

El conocimiento de las ciencias gerenciales se encuentra sumergido en un proceso de construcción permanente y progresiva, que responde a las condiciones propias de la era postmoderna. Este plantea la búsqueda del bienestar social, que requiere la transversalidad entre diferentes disciplinas, pues la generación de conocimiento científico no es un hecho aislado, un hecho sobrenatural o divino; sino el resultado de un conjunto de elementos que, interrelacionados, hacen posible la creación de condiciones que

permiten el surgimiento de posturas, análisis e interpretaciones de la realidad. Lo cual justifica plenamente el accionar epistemológico, pues el ser humano requiere de un medio que le permita conocer su entorno para asegurar su supervivencia, y más aún, mejorar su calidad de vida; categorizando la gerencia como ciencia social que sirve al progreso de la humanidad.

Siendo así, el pensamiento gerencial emergente, alude a elementos distintivos de una nueva forma de pensar y actuar en las ciencias gerenciales y administrativas, que se manifiesta a través de las dimensiones: epistemológica, axiológica, estratégica y tecnológica; valorando la necesidad de repensar la concepción y práctica gerencial, para transitar el camino hacia la transformación estratégica organizacional, mediante el rediseño organizacional, orientado hacia la construcción colectiva de organizaciones holísticas, complejas, auto organizadas, creativas, participativas, entre otras cualidades, que den respuesta a la nuevas exigencias del siglo XXI y a los cambios que se avizoran; lo que demanda la adopción de una perspectiva epistemológica crítica tendente a la transformación de los esquemas tradicionales de la gerencia.

Esta concepción deriva en la transcendencia de la gerencia hacia la metagerencia ecológica emocional, que se sustenta en el reconocimiento de los factores psicoemocionales de los sujetos y su accionar en armonía con el entorno, como factores impulsores de la innovación creativa, principal fuente de ventajas competitivas, impactando en la práctica gerencial, a través del uso de un lenguaje simbólico, que desplaza el centro de operaciones hacia el servicio y comercialización del ámbito cultural y del conocimiento, en el contexto actual de los nuevos diseños organizacionales, dentro de los cuales se destacan las organizaciones de aprendizaje.

No obstante, aun cuando estas concibe a la organización como un todo orgánico, continúan ancladas a la existencia de unidades especializadas y actividades, que subyacen de los enfoques teóricos tradicionales de la gerencia, mediante las cuales se concretan en la realidad, la satisfacción de la producción y creación, seguridad y protección, gobierno e interés general; reivindicando el valor de la función de producción y creación como actividad principal de los sistemas sociales para la satisfacción de las necesidades humanas.

En ese sentido, los nuevos retos en el campo de la gerencia, sólo pueden enfrentarse desde la flexibilidad paradigmática y el empleo de la epistemología crítica, que proporcione una interpretación más cercana de la realidad social que define el carácter estratégico de la gerencia para la consecución del bienestar colectivo, siendo este su máximo compromiso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, S. (2008). Gerencia y transformación estratégica. Ponencia presentada en el Doctorado en Ciencias Gerenciales. Caracas, Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada. Venezuela.

Bachelard, G. (1984). La Filosofía del NO. 2da edición. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu Editores S.A.

Da Silva, (2020). Problemas con la Gerencia moderna. Disponible en: https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/PROBLEMAS-DE-LA-GERENCIA-MODERNA2020/10335452020.html

Damiani, L. (2005). Epistemología y ciencia en la modernidad: El traslado de la racionalidad de las ciencias físico-naturales a las ciencias sociales. Carabobo, Venezuela: Ediciones FACES-UCV.

Descartes, R. (1983). Discurso del Método: Reglas para la dirección de la mente. Barcelona, España: Ediciones Orbis, S.A.

Dilthey, W. (2000). Dos escritos sobre hermenéutica: El surgimiento de la hermenéutica y los esbozos para una crítica de la razón histórica. Madrid, España: Ediciones Istmo, S.A.

Downs, A. (2000). Los siete milagros del Management. Barcelona, España: Prentice Hall.

Drucker, P. (1999). La Sociedad Postcapitalista. Buenos Aires, Argentina: Editorial Sudamericana S.A.

Foucault, M. (2006). La arqueología del Saber. DC, México: Siglo Veintiuno editores, S.A.

Kant, I. (2006). Critica de la Razón Pura. México: Santillana editores generales, S.A..

Ibáñez, N. y Castillo R. (2012). Epistemología de la gerencia y sus métodos. Carabobo, Venezuela. 2da Edición. Editorial DPE-UC.

Ibáñez, N. y Castillo R. (2008). Epistemología de la gerencia y sus métodos. Carabobo, Venezuela Editorial DPE-UC.

Ibáñez, N. y Castillo R. (2009). Dimensiones para la planificación gerencial transformacional en las organizaciones universitarias. Carabobo, Venezuela: Revista Negotium, 14.

Organización Mundial de la Salud (2020). Informes de Situación para COVID-19. Disponible en: https://www.who.int/es/emergencies/diseases/mundial/novel-coronavirus-2019

Martínez, M. (2004). Comportamiento humano: Nuevos métodos de investigación. 5ta edición. México: Editorial Trillas, S.A.

Mujica, M. (2006). El Discurso Epistemológico. Implicado en las teorías administrativas a partir de la década de los años setenta, en el contexto de la sociedad informacional. Valencia, Venezuela. Editorial: Blue Cube Digital Services. Venezuela

Morin, E. (2005) Introducción al pensamiento complejo. 8va Edición. Barcelona, España: Editorial Gedisa, S.A.

Palella y Martins (2012). Metodología de la investigación Cuantitativa. Caracas, Venezuela: Editorial FEDUPEL.

Toffler, A. (1980). La tercera ola. Editorial. Barcelona, España: Plaza & Janes, S.A.

AUTOR

Paredes Medina, Darwin Alberto

Licenciado en Desarrollo Empresarial y Licenciado en Educación Matemática Mención Informantica egresado de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" - UNEFM. Magister Scientiarum en Gerencia de Calidad y Productividad – UNEFM. Doctorando en Ciencias Gerenciales de la Universidad Latinoamericana y del Caribe – ULAC. Docente Universitario Asociado - UNEFM. Trabajador Social Universidad de Holguín – Cuba.