LA GERENCIA HOLISTICA: UN CAMINO DEL SER PARA LA TOMA DE DECISIONES

HOLISTIC MANAGEMENT: A PATH OF BEING FOR DECISION MAKING

Chirinos, Oswardo Antonio
Oswardo77@gmail.com
Universidad Politécnica de Falcón Alonso Gamero – IUPTAG
Universidad Latinoamericana y del Caribe. ULAC

RECIBIDO: 06/02/2024
ACEPTADO: 15/03/2024

RESUMEN

El presente artículo se desarrolla en torno a la gerencia holística, un tema de notada esencia hacia el ser que trabaja en las organizaciones públicas y privadas, un contexto que lleva a estudiar a profundidad el desarrollo humano dentro de las organizaciones. Si bien es cierto, que este no cuenta con una gran variedad de estudios que lo respalden, por lo que en algunos casos se suele ver más como una hipótesis que como un constructo epistémico como tal, también es cierto que, es un pensamiento relativamente nuevo en el quehacer investigativo y que de una u otra manera debe ser comprendido, analizado e interpretado desde acciones sapientes del propio ser que hace vida en las organizaciones y que ayudan en la toma de decisiones gerenciales. Por ende, este, parte desde una idea propia que se viene desarrollando en mi tesis doctoral que esboza este punto como acción determinante en las actividades que se pretenden emprender con los informantes clave. Asi se centra, en un articulo documental reflexivo, en donde desde mi postura como gerente e investigador se oriente a un conocimiento holístico gerencial que presente el entendimiento y la comprensión de la esencia de las personas como un conjunto, en este caso, tomando las experiencias y vivencias de algunos trabajadores de la Oficina de Administración Tributaria (OAT) de la Secretaria de Hacienda de la Alcaldía Bolivariana del municipio Miranda del Estado Falcón en ese quehacer de su ser holista en su día a día. En perspectiva, no busco establecer acciones dialógicas ya que esto es parte final de mi tesis, sino, desde mi accionar como gerente ver, percibir y comprender desde las distintas posturas teóricas su ser, desde una reflexión lógica del proceso.

Palabras clave: Desarrollo Humano, Gerencia, Holística, Ser, Toma de Decisiones.

ABSTRAC

This article is developed around holistic management, a topic of notable essence towards the being that works in public and private organizations, a context that leads to an in-depth study of human development within organizations. Although it is true that this does not have a wide variety of studies to support it, so in some cases it is usually seen more as a hypothesis than as an epistemic construct as such, it is also true that it is a relatively new thought. in the investigative work and that in one way or another must be understood, analyzed and interpreted from the sapient actions of the being that lives in organizations and that helps in making managerial decisions. Therefore, this starts from my own idea that has been developed in my doctoral thesis that outlines this point as a determining action in the activities that are intended to be undertaken with key informants. This is how it focuses, in a reflective documentary article, where from my position as a manager and researcher it is oriented towards a holistic managerial knowledge that presents the understanding and comprehension of the essence of people as a whole, in this case, taking the experiences and experiences of some workers from the Tax Administration Office (OAT) of the Treasury Secretary of the Bolivarian Mayor's Office of the Miranda municipality of Falcón State in that task of their holistic being in their daily lives. In perspective, I do not seek to establish dialogic actions since this is the final part of my thesis, but rather, from my actions as a manager, to see, perceive and understand their being from different theoretical positions, from a logical reflection of the process.

Keywords: Human Development, Management, Holistic, Being, Decision Making

INTRODUCCIÓN

Los seres humanos representan la integración de los distinto elementos que componen una empresa, sin estos, los procesos no se llevarían a cabo, si bien, la tecnología ha evolucionado y, por consiguiente, ganado terreno en las operaciones de las distintas organizaciones publicas y privadas, esta tecnología no seria posible sin el ser humano para su manejo. En este sentido, las personas desde su concepción son seres holísticos ya que, representan desde su esencia cuatro cuerpos o elementos para la vida, el cuerpo físico, el emocional, el intelectual y el espiritual; cada uno de estos incorporan de cierta manera la integralidad de las personas.

De esto puedo concebir un contexto particular en cuanto a la holística determinado por Briceño et al (2010) quienes reseñan, La holística se refiere a la manera de ver las cosas enteras, en su totalidad, en su conjunto, en su complejidad, pues de esta forma se pueden apreciar interacciones, particularidades y procesos que por lo regular no se perciben si se estudian por separado los aspectos que conforman el todo. Etimológicamente el holismo representa "la práctica del todo" o "de la integralidad", su raíz holos, procede del griego y significa "todo", "íntegro", "entero", "completo".

En este sentido, los seres humanos somos integrales, somos actores completos que nos desarrollamos en distintas facetas, una de estas, es la gerencia, en donde se deben contar con aptitudes y actitudes para la toma de decisiones consciente y efectiva. En esta relación, el gerente debe estar en la constante búsqueda de alcanzar el éxito de la organización y la excelencia individual y grupal de sus equipos de trabajos, desplegando además capacidades técnicas y sociales que consienta a los sujetos a desarrollar un liderazgo positivo fortaleciendo así el desarrollo y la estructura dinámica de la organización.

Desde la perspectiva holística, el gerente actual debe ser partícipe integral del cambio organizacional, fomentar la cultura del cambio y la innovación que requiere la gestión administrativa. Fundamento esto, ya que desde mi accionar gerencial es necesario que la organización objeto de estudio del presente artículo, desplace su rigidez y se vuelva permeable a los cambios en pro de una mayor eficiencia y eficacia en las actividades a desarrollar en esa gerencia administrativa tributaria que emerge en cambios pragmáticos del día a día.

De esto, puedo considerar igualmente, que los gerentes actuales deben ser formados en competencias y habilidades para sostener la eficiencia de las organizaciones donde hacen vida, asumiendo sus roles de líder, motivador, comunicador, participativo y creador de oportunidades que contribuyan al proceso de gestión administrativa. Considerando, además, la globalidad y la integración como principios holísticos y los cuatro ejes centrales de la gerencia: la organización, la comunicación, la toma de decisiones y la planificación.

En base a esto, me es sumamente esencial, acoplar que hoy día, dentro de cualquier organización debe darse una visión holística gerencial que lleve a evolucionar esa capacidad que tiene un tomador de decisiones de tener un panorama completo

de lo que sucede con su entorno. Asi, dentro de la Oficina de Administración Tributaria (OAT) de la Secretaria de Hacienda de la Alcaldía Bolivariana del municipio Miranda del Estado Falcón, se debe tener cabida que los procesos son cambiantes y que estos, deben estar en sinergia con la generación de inteligencia a partir de la información, la posibilidad de tomar acción y finalmente la visión completa de todo el proceso administrativo tributario que desarrolla el talento humano y que de cierta manera son estos los que establecen las acciones de planificar, ejecutar, dirigir, controlar los procesos en tiempo real.

REALIDAD ESTUDIADA

Es importante resaltar que para poder tener una visión lógica del fenómeno considere necesario establecer una entrevista no estructurada para concientizar desde mi ser investigativo y bajo un hacer del dialogo con algunos miembros de la Oficina de Administración Tributaria del municipio Miranda del Estado Falcón, quienes siendo los actores esenciales en la gerencia tributaria del municipio podrían darme como investigador una perspectiva sobre esa visión holística gerencial que cada uno de ellos desde su ser del día a día en sus operaciones pueden conocer, interpretar y comprender hacia una mirada amplia de interacción de los procesos.

Así, la realidad, por ende, parte de lo interno; de ese devenir de contextos pragmáticos desde el ser y la visión de las personas que están en el centro del funcionamiento de la propia entidad, en este caso, de los funcionarios que hacen vida dentro de la Gerencia de la Oficina de Administración Tributaria (OAT) de la Secretaria de Hacienda de la Alcaldía Bolivariana del municipio Miranda del Estado Falcón, considerando, que estos como parte de la gestión pública son un talento clave en la implementación de la gestión de las operaciones de los sistemas lógicos del contexto mismo.

Dentro del accionar dialógico con los actores sociales previstos de información, estos destacaron por medio de una entrevista no estructurada que se enfoca en mi tesis doctoral, ya que fue un proceso del día a día del trabajo, parte del equipo considera que la gerencia subyace de la premisa de la planificación, es decir, obtener el máximo beneficio impositivo para la organización, así mismo, refieren que aunque la planificación en este caso, la fiscal, está enmarcada en criterios como: conocer los procesos y dónde está ubicado dentro del accionar practico, conocer la estructura de la institución, considerar los regímenes de promoción existentes, tener en cuenta los tratados de doble imposición y el régimen de precios de transferencia, conocer las regulaciones cambiarias, se da un elemento de confundir la planificación tributaria con la elusión o evasión fiscal y buscar la mejor alternativa dentro de un marco normativo dado.

Entre otras disipaciones de los actores involucrados en el presente artículo y que son los informantes de mi tesis doctoral, consideran imperioso que desde la gerencia se establezca una planificación orientada a crear sistemas que cumplen las disposiciones fiscales al menor riesgo y costo posible, estableciendo estrategias que aprovechen los estímulos fiscales, difieran el pago de impuestos y disminuyan las cargas fiscales, asimismo, que se den modelos que orienten la administración tributaria ya que afirman que los tributos se han convertido en el

principal rubro del presupuesto general del municipio, finalmente consideran que, no existe un modelo de administración tributaria acorde a los requerimientos de las coyunturas actuales, el cual pueda contribuir a ser más eficiente en la recaudación de ingresos, siendo un problema frecuente y de gran magnitud afectando de manera significativa a la municipalidad, ya que sin estos recursos económicos la municipalidad no puede realizar sus actividades de una manera idónea.

Ahora bien, para dar énfasis a lo destacado por los actores sociales, desde mi postura investigativa debo enfocar un contexto epistémico que da relevancia a lo ya destacado, por consiguiente, es importante traer lo dicho por Villegas, (1991, p. 46) "La gerencia es la función de un equipo debidamente estructurado para actuar con sentido de proyección hacia el futuro, donde el gerente cumple el papel específico del estratega de la organización", así mismo destaca que, "también es un proceso de seleccionar políticas y estrategias de acción administrativa, que permitan maximizar los resultados mediante el uso más adecuado de los recursos organizacionales". Dentro de este planteamiento, puedo observar desde mi postura gerencial que, hoy día el gerente de los entes públicos lucha contra los tiempos de cambios que implica reflexionar acerca del comportamiento y actitudes de la formación de los nuevos líderes de quienes se requiere gran compromiso, entrega y responsabilidad y proceder. Se requiere de una visión holística de gestión en la administración pública actual, se necesitan personas capaces de dar paso a los nuevos paradigmas gerenciales en las organizaciones adoptando un estilo más participativo promoviendo el aprendizaje en equipo y el trabajo compartido.

Desde esta perspectiva, Andrade (2008, p. 115), afirma que en la visión holística en las organizaciones, debe gerenciar los contenidos sociales y confluyen con las visiones moderna y postmoderna, es decir, se gerencia los recursos económicos y los valores (contenidos económicos, psicológicos y psicosocioeconómicos por una parte y valores espirituales o psiconómicos por la otra) que facilitan la compresión del ser y la condición para comprender los marcos estratégicos con el que se pudiera añadir un valor intrínseco a las organizaciones. Visto de esta forma, el mundo holístico en la nueva gerencia tributaria encierra un proceso de constante transformaciones que se caracteriza por una dinámica incertidumbre, que afecta de forma directa el accionar de la gerencia municipal.

Respecto a ello, es necesario que la nueva gerencia se proyecte hacia una gestion de cambios de paradigmas para implementar nuevas herramientas que le permitan enfrentar los problemas que emergen de las demandas sociales y de las exigencias de la sociedad del conocimiento, entendida esta, como la capacidad de la sociedad para generar, apropiar y utilizar el conocimiento, para atender las necesidades de su desarrollo y así construir su propio futuro, convirtiendo la creación y trasferencia del conocimiento en herramienta social para su propio beneficio.

En relación a todo lo concebido, puedo destacar que, hoy en día existen razones para integrar lo holístico a lo gerencial, en el sentido de ir buscando acciones propias desde el ser de las personas y establecer respuestas a esos fenómenos gerenciales que día a día van surgiendo de formas

diferentes, que en ocasiones, una sola idea de lo que creemos realidad y razón no lo explicaría, es decir, un solo pensamiento no lleva a una toma de decisiones efectiva, debe contarse con un accionar holístico del ser, de todos para lograr acciones precisas. En este sentido, dentro de la gerencia no todo está respondido, ni explicado en términos únicos e inamovibles; sino que se pueden interpretar los fenómenos gerenciales bajo perspectivas que permitan mayor permeabilidad de variar las opciones a una posible solución de eventos que se comportan de formas diversas a las acostumbradas, acá lo holístico, es esencial.

CONTEXTO TEÓRICO

En este aparte del artículo, desarrollo o más bien establezco evidencias epistémicas del tema, primeramente enmarco dos estudios de data reciente que dan cuenta de lo holístico en la gerencia, si bien no están plasmados en la gerencia tributaria, son aportes que dan cuenta de que lo holístico gerencial se encuentra en investigación, sin importar su contexto, igualmente determino contextos teóricos que sustentan el mismo, y que finalmente, me llevan a reflexionar, comprender e interpretar el fenómeno desde mi postura investigativa gerencial.

Estudios de soporte

Primeramente, me es interesante el artículo de Olachea (2019), que enmarco el tema de analizar el liderazgo del gerente educativo: visión holística del desempeño laboral en el Centro de Educación inicial Bolivariano "Manuelita Sáenz", en el estado Barinas, del proceso investigativo la autora desde su accionar, contribuye con la transformación de los líderes en las instituciones educativas con una visión holística para optimizar su gestión. Desde el ámbito epistemológico trabajo las teorías relacionadas al liderazgo del gerente educativo y desempeño laboral. Como elementos de análisis el planteamiento epistémico sobre el liderazgo del gerente educativo y el desempeño laboral le sirvió para consolidar los fundamentos teóricos con una visión holística que se ajusta a la situación actual que vive el país, por tanto, dio sustento al análisis para ampliar, profundizar y aportar nuevos conocimientos sobre el tema.

Es interesante el estudio descrito, desde mi perspectiva investigativa por ser de nueva data me da aporte a seguir investigando el tema en futuros contextos, asi mismo, la gerencia es un proceso universal, que va más allá de una simple acción de una persona, es un compendio de cualidades, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes con que cuentan las personas; y es acá donde la gerencia hace halago de su accionar.

Otro estudio y que lo concibo en mi tesis doctoral, y por considerarlo importante me atrevo a establecerlo en este artículo, es el de Gómez (2019) focalizo un estudio doctoral en el cual trabajo la Gerencia desde una pedagogía holística en educación inicial bajo la perspectiva del docente. Teóricamente se sustentó en la teoría holista de Gallegos (1999), Kant (1991), Durkheim (2005) y Rogers (1969).

Las reflexiones ontoepistémica develan la inquietud de resignificar la gerencia desde una pedagogía holística por lo que se generó un constructo teórico; Pedagogía Consciente en Educación Ecológica del Milenio, (PCEEM), constituyéndose en un nuevo enfoque de la educación para el siglo XXI. Esta perspectiva viene a dar respuesta a las exigencias sociales en la formación de los individuos. Es una concepción global que no

se limita a entender cómo se forma un ser integral, sino que está destinada a comprender al gerente educativo y al docente dentro de su hacer cotidiano. Para tal fin consideró al sujeto como un ser biopsicosocial complementado con elementos naturales, culturales, espirituales entre otros.

El estudio por ser de corte nacional es significativo, primeramente, porque habla de la Gerencia desde un accionar pedagógico holístico, dando sentido a lo que se relaciona con la Gerencia Holística como nuevo enfoque en investigación desde la gerencia. Tal cual, como exprese en inicio del artículo, estos destacan que, desde la visión holística, el nuevo gerente debe ser partícipe integral del cambio organizacional.

Argumento teórico conceptual

El Holismo

El Holismo proviene (del griego antiguo holos que significa «la totalidad», «el entero») es un neologismo forjado en 1.926 por un hombre sudafricano llamado Jan

Christian Smuts en su obra Holism and Evolution. Según este autor, holismo es: «la tendencia en la naturaleza y a través de la evolución creadora, a constituir sistemas (conjuntos) que en muchos aspectos son superiores y más complejos que la suma de sus partes». El holismo por tanto se define globalmente por el pensamiento, tendiendo a explicar las partes y sus funcionamientos a partir del todo. De esta manera, el pensamiento holístico se encuentra en oposición al pensamiento individualista que tiende a explicar la globalidad (el todo) a partir de sus partes.

El holismo de Smuts (1.926), es un punto de vista metafísico sobre la naturaleza última de la realidad. A partir de teorías científicas emergentes (relatividad general, mecánica cuántica) y de preguntas que ellas dejan en suspenso desarrolló una argumentación filosófica: El proceso administrativo gerencial en las organizaciones ha de ser considerado desde una comprensión holística del ser humano, es decir que no trate de parcelar la gestión organizacional en momentos particulares inconexos entre sí, sino que gestione bajo una concepción que aprehenda lo humano en una perspectiva histórica, con pasado, presente y futuro, con criterios epigenéticos y de trascendencia.

Ahora bien, Barreras (2010, p. 41), señala que la holística es una corriente cultural que propugna la necesidad de converger hacia una visión integrada tanto del conocimiento como de aquellos aspectos que lo expresan ,llámese teoría ,técnica o método ,una tendencia psicológica y social enraizada en las distintas disciplinas humanas ,orientadas hacia la búsqueda de cosmovisiones que estén basadas en preceptos comunes para el género humano con posibilidades de trascender y en ambientes de libertad creativa e intelectual. Por ser una doctrina de la globalidad o de la integridad, el holismo permite reafirmar que aplicando su principio hacia la gerencia se pueden resolver problemas específicos atacándolos desde los diversos puntos de vista: educacional, social, económico entre otros.

En consecuencia, la gestión de las organizaciones debe experimentar cambios profundos, replantearse sus enfoques y sus métodos, construir nuevas formas de producir no solo conocimiento sino orientar acciones hacia la toma de decisiones. La actualidad exige constantemente cambios en todos los ámbitos y especialmente en la gerencia de las organizaciones públicas, especialmente desde el escenario del

presente artículo, la Oficina de Administración Tributaria (OAT) de la secretaria de Hacienda de la Alcaldía Bolivariana del municipio Miranda del Estado Falcón.

En este sentido, el Holismo, toma en cuenta el todo, posee comprensión integradora y universal de los eventos y de los procesos, considerando al ser humano como sujeto creativo y con gran capacidad de ejecutar cambios. Gallegos (1.999) describe los principios que marcan la esencia de la visión holista. Estos son: Unidad, expresa que los hechos no pueden ser separados de los valores, el observador no está separado de lo observado, los seres humanos no están separados del universo que habitan, el verdadero conocimiento es un acto unitario en el que sentimientos, cognición, intuición y discernimiento se presentan unificados.

Totalidad: el todo es más que la suma de sus partes y no puede ser explicada a través de las partes. Las partes están armónicamente relacionadas y solo pueden ser adecuadamente comprendidas por la dinámica de la totalidad. No hay partes que tengan una existencia independiente.

Otro de los principios de la visión holista es el desarrollo cualitativo: ocurre a través de procesos dinámicos e interrelaciones no lineales, por medio de desequilibrios, es transformativo, integrativo y tiene sentido.

La transdisciplinariedad que rebasa el marco de las disciplinas científicas aisladas, la integración no se realiza sólo dentro de la ciencia sino entre los diferentes campos de conocimientos humanos: ciencia, arte, tradiciones y espiritualidad en vez de ser contradictorias, son complementarias.

Asimismo, la espiritualidad es entendida como la experiencia directa de la totalidad, en la que el ser humano reconoce el orden fundamental del universo y su identidad con ese orden. Amor universal, compasión y libertad incondicional son la naturaleza de la espiritualidad, no está relacionada con iglesias ni creencias religiosas.

Por último, el aprendizaje: es un discernimiento incondicional-social con significado humano que ocurre en los niveles intuitivos, emocional, racional, espiritual, físico, artístico, cognitivo y espacial, y es incorporado a través de un sentido personal de significado. La educación en esta nueva era debe ser holística. La perspectiva holística es el reconocimiento que toda vida en este planeta está conectada entre sí de innumerables maneras, profundas e imperceptibles.

Gerencia

Peter F. Drucker (2.006), el pensador más influyente del mundo en el campo de la administración de empresas. Drucker es considerado el más acertado de los exponentes en temas de administración, sus ideas y modismos vienen influenciando el mundo corporativo desde los años 40. La riqueza de sus pensamientos es producto de su personalidad. En un contexto de dinamismo y afán productivo de administración de todo tipo de organizaciones, establece que la gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización.

El término gerencia, según Druker (2.006), se aplica a las "organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar los objetivos comúnmente relacionados, con beneficios económicos" (p.3).En base a ellos, considerando los planteles educativos como

organizaciones que tienen un fin social, el término gerencia puede ser aplicado al ámbito educativo, siendo el director el gerente general de las instituciones educativas y responsables de toda la estructura institucional y sus funciones. Por lo tanto, esta conceptualización infiere que el desempeño es el comportamiento caracterizado por el proceso de seleccionar y dirigir ciertas acciones que conduzcan el desarrollo de tareas para alcanzar los objetivos propuestos.

De lo anteriormente planteado, el concepto formal, sirve como punto de partida para que cada cual establezca oportunamente los cambios necesarios y suficientes a fin de que el funcionamiento de la organización sea adecuado a las exigencias de la realidad y en concordancia con los principios de la gerencia moderna. Con la mentalidad de que los cambios deben ser vistos más que como un peligro como una oportunidad en la cual nosotros debemos ser agentes. Drucker (2006) manifiesta que una tarea igualmente importante para la alta gerencia en la empresa será balancear sus tres dimensiones: como organización económica, como organización humana y como organización social, cada vez más importante.

Las organizaciones sólo sobreviven si pueden ser dirigidas por personas competentes que tomen en serio su trabajo. La alta gerencia de las grandes organizaciones necesita un concepto nuevo. Como preparación para la sociedad que está por llegar, considera de prioridad estudiar: la empresa futura, las políticas de personal, la información externa y los agentes de cambio. Sin embargo, Drucker (ob.cit) nos advierte que para sobrevivir y prosperar conviene que seamos agentes del cambio decididos al desarrollo.

A medida que la empresa pasa a ser una confederación o una agrupación, se hace cada vez más necesaria una alta gerencia separada, poderosa y responsable. Sus responsabilidades abarcarán la dirección, planeación, estrategia, valores y principios de la organización como un todo; su estructura y las relaciones entre los diversos miembros; sus alianzas, asociaciones y operaciones a riesgo compartido; y su investigación, diseño e innovación. Comparar un centro educativo con una empresa puede generar un sin fin de críticas puesto que tienen fines totalmente distintos: mientras el objetivo de uno es formar a la sociedad del futuro, el fin último de una empresa es totalmente lucrativo.

Al respecto Rojas (2012) señala las funciones de la gerencia que son: La planeación, que consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades. La organización según la cual los gerentes son responsables de diseñar la estructura de la organización. Esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones.

Asi mismo, Stephen P. Robbins S .y Judge, T. (2009, p. 6) plantean que los gerentes hacen cosas a través de otras personas .Toman decisiones, asignan recursos y otras actividades de otros a fin de alcanzar ciertas metas .Los gerentes realizan su trabajo en una organización que es una unidad social coordinada en forma consciente que se componen de dos o más personas, que funciona con relativa continuidad para lograr una meta común o un conjunto de ellas.

La Gerencia Holística.

Se define como el proceso completo del individuo, los recursos físicos y los elementos tecnológicos como unidad integral, logrando la aplicabilidad de las diferentes formas administrativas, consiguiendo desarrollar el fondo de nuestras estructuras organizacionales, partiendo de la conducta o actitud del individuo en forma consciente. Tomando como referencia el esquema de la medicina holística podemos desarrollar nuestro propio esquema adaptado a la gerencia.

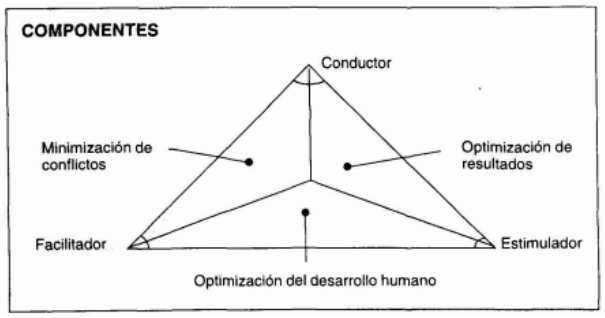


Fig. 1. Componentes de la gerencia holística
Fuente: Sánchez (1994)

- El conductor: Es el organizador, el diseñador de planes que orienten la conducta hacia el alcance de objetivos. (Gerente).
- El facilitador: Es quien se encarga de interpretar, de armonizar el concepto mental y emocional para que exista un equilibrio entre las expectativas y los resultados. (Psicólogo).
- El estimulador: Es quien se encarga de apoyar, de generar sensaciones de reto, desafío por conseguir objetivos. (Una persona afectiva-cercana).

1. La interacción entre el conductor y el facilitador minimiza los conflictos, porque orientando los objetivos y lo que el individuo concibe como expectativa se alcanza una armonía e identificación.

2. La interacción entre el conductor y el estimulador optimiza los resultados, porque teniendo un direccionamiento y una fuerza estimuladora que revitalice y desafíe se obtiene como consecuencia el alcance de los objetivos.

3. Con la interacción entre el facilitador y el estimulador se obtiene la optimización del desarrollo humano, por encontrar facilidad y armonía entre lo propuesto y lo que se desea alcanzar.

Sabiendo que todo proceso metodológico posee un diagnóstico, un conocimiento, un análisis y una transformación, el autor diseño el siguiente bosquejo.

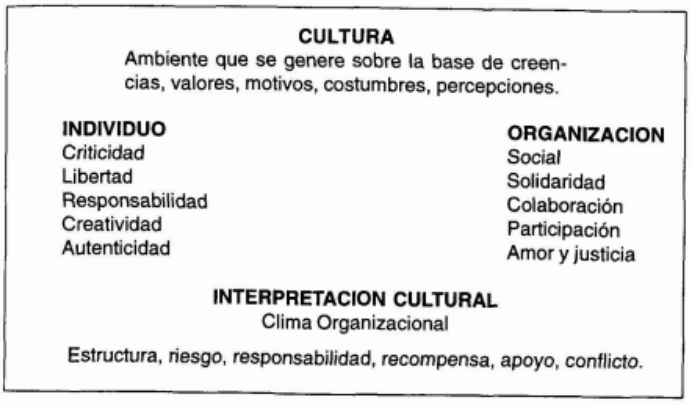


Fig. 2. Proceso metodológico de la gerencia holística
Fuente: Sánchez (1994)

Por esta armonía o equilibrio se puede llegar al mejoramiento de las organizaciones y a la aplicación de un verdadero sentido de trabajo.

Proceso

1. Estimule: Logre que el personal se sienta tocado, afectado, interesado y pregúntele cuál es la razón del cargo que él desempeña en la organización; y aún más fuerte, por qué él es quien ocupa ese lugar y no otra persona.

2. Conozca la realidad

El individuo como es:

- Es trascendente: recibe, transforma y entrega.
- Su comportamiento es motivado.
- Es en sistema abierto: responde a estímulos.
- Es como complejo: interpreta y actúa según motivación.
- Posee deseo de realización.

Individuo que desea, Salario, placer, confort, horario, oportunidad de crecer, seguridad, etc.

La organización como es:

- Es compleja: puede haber poca comunicación cara a cara.
- Anonimato: se hacen cosas no importa quién.
- Estructuras variables: formal e informal.
- Especializadas: poder, interdependencia, habilidad.

Organización que desea, Capital, edificios, lucro, equipos, potencial humano, oportunidad de mercado.

3. Analice la realidad

- ¿Qué uso hace el individuo de sus conocimientos y habilidades?, ¿Cómo son sus aspectos cognoscitivo, sicomotor y actitudinal?, ¿Cómo es el comportamiento de la organización?, ¿Cómo presenta la relación individuo-organización?, ¿Cómo plantea el apoyo al individuo?, ¿Cómo actúa ante lo inesperado?, ¿Cómo plantea la productividad?, ¿Cómo maneja los conflictos?, ¿Cómo es la participación?

La existencia de una excelente relación en todos los aspectos es tarea del administrador (cualquier nivel jerárquico).

4. Transforme

Individuo, darles a conocer dimensiones, valores, derechos y deberes, permitiéndoles reflexionar y conocerse a sí mismos y a los demás, estimulándolos para formular compromisos positivos a sí mismos, a la comunidad y al trabajo.

Organización, el jefe como representante de la organización debe estar en paz consigo mismo, generando valores, dando ejemplo, estímulo, apoyo, motivación, equilibrio, frente, armonía.

5. Planee

Identifique las posibilidades y desarrollo de situaciones alternas, en forma mental; prevea las contingencias.

6. Implemente

Genere la voluntad de responder y realizar lo propuesto.

7. Evalúe

Retroalimente los resultados hacia el alcance de nuevos objetivos. Lógicamente el gerente para desarrollar este proceso debe recordar utilizar las herramientas de la gerencia eficaz de Peter Drucker, las cuales son:

1. La reunión, La cual debe ser diseñada, planeada, dirigida y controlada para que las personas entiendan cuál es su sentido y qué es lo que se espera que hagan.

2. Los informes, Es una herramienta que, al igual que la anterior, no se debe suponer que entiende el mensaje, sino que se debe estar seguro de ello; donde no sólo importa la redacción sino también a quién va dirigido.

3. El control de tareas, Revisar el cumplimiento de objetivos y es aconsejable que se realice en forma periódica.

4. La evaluación de desempeño, Que no es como el empleado se vea frente a los resultados, sino Jo que verdaderamente se espera de él.

5. La evaluación del trabajador, Es revisar qué hizo bien el individuo, de acuerdo con sus propias capacidades.

6. Abandonar el pasado, Tomando la innovación y la creatividad como punto de partida.

7. El desarrollo de personal, Que debe ser nuestra tarea principal y la cual da subsistencia a nuestras organizaciones, y se logra teniendo en cuenta el énfasis en la importancia de las tareas y lo que se puede lograr por medio de ellas. El ejemplo del gerente es una de las herramientas que casi siempre utilizan los empleados y muchas veces repiten la conducta de él, y es más cuando se es considerado como líder; así que su conducta debe ser auténtica y bajarse de la actuación. Y en otra que hay que hacer énfasis también es en el clima organizacional, que debe ser la condición propicia para que se cumplan las tareas; no enfatice tanto en el proceso motivacional, es lógico que siendo un factor importante no se debe descuidar y deje que con respecto a las tareas generen ellos mismos sus motivaciones, preocúpese por atender todos los factores higiénicos inherentes a la labor del personal, para que al menos no cree insatisfacciones, dándole un tratamiento en proporción igual a los factores motivacionales e higiénicos en razón de 5O-50.

El desarrollo de este proceso logrará generar una verdadera gerencia de talentos, donde participan la creatividad, la innovación, el ingenio, y además, alcanza la participación y compromiso voluntario, por ser un proceso interno de concientización e identificación de sus expectativas con los objetivos de la organización.

Así, por último, destaca el autor (ob. Cit.) recordarles que los líderes de las organizaciones no sólo deben adaptarse a los cambios, sino crearlos y promoverlos dentro de sus organizaciones, empezando por la concientización propia si lo que busca es que su personal alcance un nivel de conciencia y que los objetivos de la organización deben estar a nivel de las expectativas. y que las teorías organizacionales o administrativas deben ser conocidas, debatidas e interpretadas; primero por la gente de base, ya que son el cimiento de nuestra organización, y no de seguir pensando en forma egoísta que los genios de la organización siempre son los gerentes y que en últimas son los que poseen la verdad revelada si lo que pretenden es sobrevivir en un mundo cada vez más competitivo y diferente, logrando su proyección de éxito como organización y el desarrollo humano de sus individuos. Esto es cuestión de actitud mental, donde no existen ni tiempo ni espacio.

RUTA METÓDICA

Para dar con el constructor y evidenciar el proceso desde la comprensión y la interpretación de lo anterior, la investigación se concibe bajo el Paradigma interpretativo que en perspectivas de Guba y Lincoln (2002:34) este paradigma "se caracteriza porque la naturaleza de la realidad es múltiple, holista y construida para comprender la realidad, la relación entre el investigador y lo conocido", así mismo, se ubica en un enfoque cualitativo destacado bajo el paradigma establecido, al respecto, Sandín (2003: 122) "está orientada hacia la comprensión en profundidad de los fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos", así el proceso se hace desde un accionar dialógico y vivencial para comprender e

interpretar la mirada de los funcionarios de la OAT de la Alcaldía del Municipio Miranda del Estado Falcón sobre la praxis de la gestión tributaria.

Siguiendo este accionar metodológico, se construye bajo el método de lo fenomenológico, entrecruzado con la hermenéutica establecida por los postulados metodológicos de Heidegger (2001), su principal objetivo fue entender el significado de una persona y como su mundo es inteligible para los seres humanos, consideraba un fenómeno como lo que se muestra por sí mismo, lo que se hace manifiesto y visible por sí mismo. La fenomenología propuesta por el autor se basa en una verdad pura, sujeta al margen de la relación que mantenemos con el mundo, es decir una verdad objetiva que no se encuentra afectada o distorsionada por los deseos de los humanos, y agrega que esos mismos seres humanos se conocen a través de las relaciones y la interacción entre sí.

Por otra parte, las técnicas de recolección de la información, implican formas y acciones las cuales emprenden en la obtención de la información ineludible de los distintos contextos para conseguir las respuestas al fenómeno estudiado, según Hurtado y Toro (2005: 98) "La revisión de lectura (referentes teóricos y empíricos), revisión de documentos institucionales y reglamentos". También se utilizará la observación y para el levantamiento de la información se llevará a cabo la entrevista en profundidad semiestructurada, para orientar el análisis hermenéutico, dando lugar a la existencialidad del ser, es decir, las vivencias propias en su historicidad, buscando el origen remoto del fenómeno para interpretarlo y conocer así, las relaciones del contexto y del fenómeno en sí y llevarlo a un proceso documental de existencia y praxis en la gestión pública.

RESULTADOS

El primer producto a mostrar de la búsqueda realizada, corresponde a los datos descriptivos de los artículos seleccionados (Tabla 1). Estos fueron clasificados en tres categorías concretas: sustento teórico, estudio de caso y marco institucional.

En el caso de los artículos referidos al sustento teórico, se refieren a todo aporte relevante para apoyar desde la perspectiva teórica, el análisis desarrollado tomando en consideración los principales autores quienes han abordado el tema. Por su parte, los estudios de casos, contextualizan los análisis y críticas al mecanismo del gobierno y la participación comunitaria, desde un punto de vista empírico con datos de campo o interpretaciones sobre la promoción y puesta en macha del mecanismo en sí. Este tipo de documento ofrece luces sobre distintas experiencias a nivel nacional y permite extraer un relevante conjunto de enseñanzas sobre el tema.

Finalmente, el marco institucional, lo conforman distintas leyes sobre las cuales se asienta y desarrolla la participación y el gobierno comunitario en Venezuela.

REFLEXIÓN, COMPRENSIÓN E INTERPRETACIÓN

Al ser organizado el contexto del articulo tal cual se presentó, la información da cabida a enfocar una reflexión, comprensión e interpretación sistémica como un análisis de perspectivas lógicas de holismo y gerencia, o de ese devenir del contexto plasmado como gerencia holística; en donde esta debe determinarse como una visión del ser, una

relación del hacer entre el individuo como agente de motivación para la toma de decisiones; y la organización como elemento sinérgico de procesos para que las personas desarrollen sus perspectivas en favor de las metas u objetivos de esta.

En este punto, el articulo denominado "la gerencia holística: un camino del ser para la toma de decisiones", comprende un contexto en donde el holismo es la doctrina de la globalidad, y de la integralidad, por consiguiente, la gerencia hoy dia puede decirse que adolecen de acciones generales que vayan en perspectiva a solucionar esas dificultades que desde la organización se pueden presentar, en este punto, la Oficina de Administración Tributaria (OAT) de la Secretaria de Hacienda de la Alcaldía Bolivariana del municipio Miranda del Estado Falcón, debe poner en practica principios de globalidad, integración y compromiso con la gestión, es decir, los gerentes deben tener una visión global, considerar un sistema de organización o individuo como un todo. A pesar de las nuevas exigencias e innovaciones en el campo de la gerencia moderna deben formarse acciones que lleven a la congruencia entre el ser del personal que labora en la institución y el ser de la propia organización.

Asi mismo, puedo comprender e interpretar que la gerencia holística promueve valores compartidos practicando ante todo la filosofía del nosotros, actuando como modelo para que desde la base de la gerencia de la Oficina de Administración Tributaria (OAT) de la secretaria de Hacienda de la Alcaldía Bolivariana del municipio Miranda del Estado Falcón, se busque una conexión desde el ser de la organización con las personas de la organización, mediante diferentes estímulos que les permitan conectarse, tales como la comunicación, la motivación, la proyección, el desarrollo humano, entre otros.

En este contexto, la gerencia holística debe partir de valores, si, valores desde el ser de las personas y desde el propio ser filosófico de la organización, es decir, desde mi percepción como gerente e investigador, debe existir una alta comprensión de los valores por parte del todo que forma la Oficina de Administración Tributaria (OAT) de la secretaria de Hacienda de la Alcaldía Bolivariana del municipio Miranda del Estado Falcón, que lleve a formarse como una fortaleza en la convivencia personal, en la cultura organizacional y por consiguiente, en el clima laboral. La gerencia holística debe partir del valor del respeto de los individuos con ellos y para la organización donde laboran, ya que es la base principal para el desarrollo del complemento del todo. Ser respetuoso implica valorar, apreciar y reconocer las cualidades de los demás. Los valores guían el comportamiento dentro de la organización. El hecho de compartirlos desde el ser del individuo y llevarlos hacia el accionar interno es beneficioso para la convivencia del grupo y para la toma de decisiones. Por eso, los valores no sólo determinan las normas morales, sino que también permiten un crecimiento personal y grupal que genera cumplimientos de objetivos desde el ser.

En contexto de todo lo planteado y desarrollado, la gerencia holística se da desde la visión holística del ser humano el cual permite comprender que para llegar a la trascendencia del ser dentro de la organización es necesario desarrollarnos en todas nuestras facetas. No se trata de cultivar sólo el físico, o la mente, o las emociones, o el espíritu. Cualquier

desequilibro o distorsión rompería ese gran todo que somos. Se trata de desarrollar el físico, y la mente, y las emociones, y el espíritu. Nada funciona por separado en nosotros y el verdadero bienestar únicamente llega cuando estamos en equilibro en todas nuestras dimensiones. Desde ese yo integral, completo y desarrollado, podremos relacionarnos con otros holos para poder evolucionar y construir juntos. Todo lo que es igual se junta

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Andrade, J (2008). La gerencia en el holistico mundo actual. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, vol. 8, núm. 23, septiembre-diciembre, 2012, pp. 109-131 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela.

Barreras F. (2010). Planificación Prospectiva y holística. (Quinta Edición). Caracas: Editores Quirón y Sypal.

Briceño, Jesús; Cañizales, Benito; Rivas, Yasmelis; Lobo, Hebert; Moreno, Emilia; Velásquez, Iván; Ruzza, Ivone. La holística y su articulación con la generación de teorías. Educere, vol. 14, núm. 48, enero-junio, 2010, pp. 73-83 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35616720008

Drucker, P. (2006). La Gerencia en la Sociedad Futura. Colombia: Grupo Editorial Norma.

Gómez, H. (2019). Gerencia desde una pedagogía holística en educación inicial bajo la perspectiva del docente. Tesis Doctoral. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.

Olachea, R. (2019). Liderazgo del gerente educativo: visión holística en el desempeño laboral. Año 2019, N°1. Gerentia.

Robbins, S. y Judge, T. (2009) Comportamiento organizacional. Decimotercera Edición. Limusa.

Rojas, M. (2012). Plan de acción basado en la filosofía del líder relacional como estrategia para la optimización del clima organizacional en el Liceo Batalla de Vigirima. [Tesis en línea] disponible en Biblioteca Digital FUNDACID-BC UC.

Villega, J. (1991). Desarrollo Gerencial. Enfoque conceptual y mitológico. Ediciones vega. Caracas.

AUTOR

Chirinos, Oswardo Antonio

Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional Abierta (UNA). Licenciado en Contaduría Pública - Universidad Nacional Abierta (UNA). Especialización en Gerencia Tributaria, de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Magister en Gerencia Financiera, Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt. Docente de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero" (UPTAG).