

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
Asociación Venezolana de Gestión de Investigación y Desarrollo AVEGID
Asociación Internacional de Gestión de Investigación y Desarrollo AIGID

XI REUNIÓN NACIONAL DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO,

Ponencia: ESTATUTO EPISTEMOLÓGICO Y ONTOLÓGICO DE LA GERENCIA
EN LA COMUNIDAD DEL DOCTORADO DE GERENCIA DE LA UCV. 2017- 2019

Autora: Prof. Dra. CONSUELO ASCANIO RODRÍGUEZ
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA. CEAP. PGID. CARACAS.
VENEZUELA

Email: ascanio.consuelo@gmail.com.

Tf: en República Dominicana: 1 829 6182703.

Ubicación en el Sub Tema 2: Socialización ante tiempos de cambios.

Resumen

En el contexto de la elaboración de la tesis doctoral **Gerencia: Encrucijada de saberes** se complementó la investigación histórica con un **Diagnóstico situacional** para conocer el **Estatuto epistemológico y ontológico de la Gerencia** en miembros de la Comunidad del Doctorado en Gerencia de la UCV. Se diseñó una **Investigación de Campo**, de corto alcance. Los sujetos sociales fueron los **Docentes** del Doctorado, los **Cursantes** (cohortes 2011 y 2012) y **Expertos** en el área gerencial. Se elaboró un cuestionario mixto enviado a los encuestados explicando el sentido e importancia de la investigación. El cuestionario tiene una introducción protocolar, Instrucciones Generales y dos partes principales. La primera es el Perfil del Encuestado. La segunda son **Preguntas Claves** con Diez interrogantes, cerradas binarias y cerradas, con opciones de respuestas. Esta selección se basó en el análisis de contenido bibliográfico. La información fue tratada **cuantitativamente** con análisis total y sectorial por tipo de encuestados. Se establecieron correlaciones entre preguntas. **Desde el punto de vista cualitativo** se aplicó la hermenéutica tradicional acerca del significado y sentido de las expresiones y se hicieron relaciones y reflexiones. Se encontraron importantes similitudes y diferencias con los hallazgos de la investigación histórica.

Palabras claves: Gerencia. Estatus ontológico. Diagnóstico.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
Asociación Venezolana de Gestión de Investigación y Desarrollo AVEGID
Asociación Internacional de Gestión de Investigación y Desarrollo AIGID

XI REUNIÓN NACIONAL DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO,

**Ponencia: ESTATUTO EPISTEMOLÓGICO Y ONTOLÓGICO DE LA GERENCIA
EN LA COMUNIDAD DEL DOCTORADO DE GERENCIA DE LA UCV. 2017- 2019**

Autora: Prof. Dra. CONSUELO ASCANIO RODRÍGUEZ
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA. CEAP. PGID. CARACAS.
VENEZUELA

Email: ascanio.consuelo@gmail.com.

Tf: en República Dominicana: 1 829 6182703

PONENCIA

El estado del arte de la Gerencia se caracteriza por... la confusión entre administración, gerencia, gestión y proceso administrativo; por la limitada rigurosidad de los postgrados en el mundo para enfocar y analizar el "hecho" universal de la gerencia; por no haberse entendido el tiempo presente donde coexisten y se mezclan múltiples factores, tanto los objetivos como los subjetivos de los miembros de las organizaciones, sus intereses, su identificación, sus valores, su concepción del trabajo que ha cambiado en las últimas tres décadas, su posición en el tejido organizacional frente a la "ética" correspondiente, entre otros aspectos.

Autor: Un encuestado de la investigación presentada en la tesis.

ESTATUTO EPISTEMOLÓGICO Y ONTOLÓGICO DE LA GERENCIA EN LA COMUNIDAD DEL DOCTORADO DE GERENCIA DE LA UCV.

INTRODUCCIÓN

La investigación constituye un aporte al conocimiento del pensamiento de los miembros de la **Comunidad del Doctorado de Gerencia de la Universidad Central de Venezuela** acerca del estatuto ontoepistémico de la **Gerencia**¹. Se presentan las características del diagnóstico situacional ² que se efectuó con la intención de aproximarse al estado del arte sobre el estatuto epistemológico y ontológico de la

¹ Establecer el **estatus ontoepistémico** de un área equivale conocer dos elementos. Por un lado, implica determinar qué es y cómo es una disciplina, es decir, requiere saber sobre el ser de ese campo del saber. Por otro lado, es necesario saber qué tipo de conocimiento se construye desde ese campo o disciplina. Mario BUNGE. (1986). **Status epistemológico de la Administración**. p.1.

² El **diagnóstico** (del griego diagnostikós, a su vez del prefijo día-, "a través", y gnosis, "conocimiento" o "apto para conocer") alude, en **general**, al análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias.

Gerencia en miembros prominentes de la comunidad de dicho doctorado. Para ello se diseñó una investigación de campo, de corto alcance, contentiva de preguntas relacionadas con los aspectos más significativos de dicho estado del arte, orientadas al logro de una descripción del mismo con explicaciones de sus razones. El análisis e interpretación de la información se realizó de manera cuantitativa y cualitativa.³ De seguidas se rinde cuenta del proceso seguido y de sus resultados.

I.- EL PROCESO DE PREPARACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.

Se construyó un cuestionario mixto, validado por académicos y expertos en Metodología de la Investigación y Gerencia. Las observaciones de los evaluadores se incorporaron al instrumento original y el cuestionario definitivo fue enviado por correo electrónico, al universo de personas vinculadas al **Doctorado de Gerencia de la UCV**. Se recibieron las respuestas entre el 24 de julio y el 15 de agosto de 2016. Las características de esta fase de la investigación, en lo que a la configuración y determinación del universo de encuestados, -que denominamos **sujetos sociales**- la constitución de la muestra y la construcción del instrumento de recolección de información, se refiere fueron las siguientes:

Selección de los Sujetos Sociales.

Los encuestados se definieron según estas tres categorías:

- a) **Docentes**, (identificados con la letra **D**), profesores que dictan materias del Pensum de Estudios del **Doctorado de Gerencia de la UCV**;
- b) **Cursantes del Doctorado en Gerencia de la UCV**, (identificados con la letra **C**) pertenecientes a las cohortes⁴ del 2010 y 2011; y
- c) **Expertos** (identificados con la letra **E**), profesionales y profesores concedores del área gerencial y colaboradores del **Doctorado en Gerencia de la UCV**, bajo la figura de conferencistas, jurados examinadores y/o tutores de tesis.

Cuestionarios enviados y respondidos.

Se enviaron **Cuarenta y cinco** (45) cuestionarios y se recibió la respuesta de **Veintinueve** (29), lo que significa **Sesenta y cuatro con cuarenta y cuatro por ciento** (64,44%) de receptividad y apoyo a esta investigación.

El cuestionario identificado como **Cuestionario para Expertos y Especialistas en Gerencia, Administración y Gestión** se construyó de la siguiente manera:

Una parte introductoria de carácter protocolar e informativo, una sección de Instrucciones Generales y dos partes principales. La primera de ella se denominó **Perfil del Encuestado**, con **Diez** (10) ítems descriptivos, concebidos para que

³ Para entender el sentido de una investigación mixta de carácter cuantitativo y cualitativo consultar el texto de Ana María RUSQUE, (2010). **De la diversidad a la unidad en la Investigación Cualitativa. *passim***.

⁴ Entendemos por Cohorte el grupo de personas que se inscriben en una determinada fecha en un curso o programa de estudio y que, luego de cursar y aprobar diversas materias y cumplir con determinados requisitos, se estima obtendrán un título o diploma.

contribuyeran al conocimiento de los sujetos sociales y sus características personales, académicas, profesionales y práctica en la Gerencia y áreas afines.

La segunda parte denominada **Preguntas Claves** contentiva de **Diez** (10) interrogantes, de las cuales **Dos** (2) son cerradas binarias y las otras **Ocho** (8) cerradas, con varias alternativas u opciones de respuestas posibles escogidas por la investigadora. Esta selección de opciones se basó en las ideas extraídas del análisis de contenido⁵ de la bibliografía seleccionada, ideas ampliamente citadas en el texto de la tesis y que son categorías, convertidas en preguntas, vinculadas a los objetivos de la investigación. En las preguntas se indicó la opción para incorporar otra posible respuesta no incluida en la oferta del cuestionario. En **Siete** (7) de las preguntas se le solicitó al encuestado que razonara, argumentara o explicara su respuesta y sobre estas muy interesantes argumentaciones se realizó el análisis de contenido cualitativo.

Tratamiento de la información.

1) **Desde el punto de vista cuantitativo**⁶ se hizo un análisis total (codificación y tabulación) con cálculos de promedio porcentual total y se efectuó el **análisis sectorial** por tipo de encuestados a los tres subgrupos: **Docentes, Cursantes y Expertos**. En estos casos se calculó el porcentaje teniendo como base el número total que conformó el subgrupo, es decir, **nueve** (9) para los Docentes, **trece** (13) para los Cursantes y **siete** (7) para los Expertos. Se elaboraron tablas y gráficos para sistematizar y mostrar sintéticamente los hallazgos más importantes. Se establecieron correlaciones.

2) **Desde el punto de vista cualitativo**⁷ se analizó el contenido de las respuestas e idea, aplicando la hermenéutica tradicional o reflexión acerca del significado y sentido de las expresiones y sobre ese análisis se hicieron relaciones, comentarios y consideraciones. De igual manera se diseñaron figuras para ilustrar y comprender las ideas más resaltantes. En el análisis de contenido cualitativo se incluyeron textualmente las opiniones, explicaciones y argumentos de los encuestados que sirvieron de base para las apreciaciones de la investigadora y están identificadas con la letra inicial del subgrupo y al orden en que fueron recibidas las respuestas, por ejemplo **D1, C2, E3**. Por razones de espacio en esta ponencia no se incluyen estas respuestas detalladas.

⁵ El **análisis de contenido** se caracteriza por investigar el significado simbólico de los mensajes. Como técnica de investigación, esta herramienta proporciona conocimientos, nuevas intelecciones y una representación de los hechos. Los resultados deben ser reproducibles para que sea fiable.

⁶ El análisis de contenido de carácter **cuantitativo** es una técnica que permite estructurar ingentes cantidades de datos no estructurados con miras a formular inferencias reproducibles y válidas.

⁷ El análisis de contenido cualitativo es un método que apunta a descubrir la significación de un mensaje, ya sea este un discurso, una historia de vida, un artículo de revista, un memorando, etc. Cfr: Pablo NAVARRO SUSTAETA y Capitolina DÍAZ MARTÍNEZ. (1995). "Análisis de contenido." Pp.177-178.

Síntesis del Perfil de los Encuestados

El perfil de los encuestados, en síntesis, se puede caracterizar como un grupo de sujetos sociales perteneciente a los dos sexos, con predominio del sexo masculino; es multietario, multidisciplinar - principalmente en lo profesional de lo administrativo y la ingeniería,- de alto nivel académico, multisectorial y multiexperiencial en la labor gerencial y de consultoría, lo que favoreció respuestas y apreciaciones de diversa naturaleza disciplinar y profesional, planteadas desde paradigmas diversos.

II.- ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y SÍNTESIS DE LA INFORMACIÓN.

Contiene el resultado del **Análisis de Contenido** de las respuestas de los encuestados en la parte **Preguntas Claves**. Se trataron los datos e informaciones de cada una de las preguntas y de sus respectivas respuestas estructurando tres instancias de análisis y una de interpretación y reflexión de la siguiente manera:

Análisis Cuantitativo consistente en la codificación, tabulación y aplicación de fórmulas estadísticas como la del cálculo de porcentajes totales; los resultados se plasmaron en tablas y gráficos. Este primer abordaje cuantitativo permitió ver las preferencias de los encuestados hacia las alternativas de respuestas ofrecidas. Se establecieron algunas relaciones de carácter significativo.

Análisis Sectorial, también cuantitativo, realizado sobre las respuestas parciales a los tres grupos: **Docentes, Cursantes y Expertos** para determinar frecuencias y rangos. Afloraron interesantes semejanzas y diferencias que se intentaron explicar al relacionarlas con la formación académica y profesional de los grupos y su desempeño como docentes, gerentes y o asesores.

Análisis Cualitativo. Este análisis de contenido de las ideas de algunos encuestados al argumentar acerca de su preferencia en la escogencia de las alternativas, fue uno de los aspectos más importantes del trabajo, pues contribuyó a la comprensión del estado del arte⁸ de la **Gerencia** en la comunidad del **Doctorado de Gerencia de la UCV**.

Interpretación y Reflexiones.

Para resaltar los hallazgos de la pesquisa y contribuir a la vinculación de esos hallazgos con las teorías que expliquen las respuestas, su relación con la situación del estado del arte del conocimiento gerencial en el **Doctorado de Gerencia de la UCV** y que ofrecen conclusiones sustentadas en información veraz. Los resultados de estos análisis no se incluyen detalladamente en esta ponencia por lo limitada de su extensión y serán resumidos en las Conclusiones del Diagnóstico.

III. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

Pregunta 1.- ¿Qué es la Gerencia Contemporánea para Usted?

⁸ En esta parte del análisis de los datos entendemos por **estado del arte** la integración de la información a partir del análisis de los mensajes contenidos en las fuentes, que corresponde a la dimensión hermenéutica del proceso y muestra los conceptos básicos unificadores.

Una pregunta que pretendía pulsar la opinión sobre la naturaleza ontológica de la **Gerencia** y que, dada la condición de constructo social diverso que es esencial a la **Gerencia**, se ofrecieron diez (10) alternativas de respuestas, de las cuales se podían seleccionar **varias**. Las alternativas fueron: a) Ciencia; b) Disciplina; c) Arte; d) Conocimiento; e) Saber; f) Campo; g) Proceso; h) Acción; i) Técnica y j) Otra.

Por su condición de expertos en el área gerencial, no se indicaron definiciones de cada uno de esos términos, para captar de la manera más exacta su pensamiento y opinión, sin introducir los sesgos que podrían provenir de la aceptación o rechazo de dichas definiciones.

Pregunta 2.- ¿Usted piensa que Gerencia y Administración son sinónimos?:

Ante una pregunta cerrada que pretendía pulsar la opinión sobre la condición sinonímica de la **Gerencia** y la **Administración** se ofrecieron dos (2) respuestas: **SI** y **NO**.

Pregunta 3.- ¿Usted piensa que Gerencia y Gestión son sinónimos?

Una pregunta cerrada que pretendía pulsar la opinión sobre la condición sinonímica de la **Gerencia** y la **Gestión** se ofrecieron dos (2) respuestas: (**SI** y **NO**).

Pregunta 4.- ¿Qué significa para Usted *Management*?

Una pregunta para pulsar la opinión sobre el significado del término **Management**, y, debido a la condición polisémica del término que expresa la literatura especializada del campo administrativo y gerencial, se presentaron cinco (5) alternativas de respuestas: **Administración; Gestión; Gerencia; Management** y **Otros**.

Pregunta 5.- Cuando Usted habla de la gerencia de una organización (empresa pública o privada) se refiere a:

Ante una pregunta sobre el significado cotidiano en la práctica profesional y laboral del término **Gerencia** se presentaron **seis (6) alternativas** de respuestas, a partir de síntesis de contenidos de obras que tratan sobre el tema donde el predominio se inclina hacia las funciones administrativas. Las alternativas fueron: a) Dirección; b) Planificación; c) Control; d) Coordinación; e) Seguimiento; f) Supervisión; g) Otros(as). Se incluyó otra opción de respuesta, la séptima, bajo la denominación **Otro(a)s y Cuál(es)** a fin de que los encuestados dispusieran de un espacio para expresar otras visiones y conceptualizaciones.

Pregunta 6.- Usted cree que la labor primordial de un gerente es:

Una pregunta cuyo objetivo era conocer la opinión de los encuestados acerca de la labor más importante de los gerentes. Se propusieron **seis (6) alternativas** de

respuestas: a) Coordinar acciones; b) Tomar decisiones; c) Dirigir; d) Controlar; e) Supervisar; f) Otras(os). ¿Cuál(es)?

Pregunta 7.- En su opinión, ¿Cuáles de los conocimientos que se presentan a continuación han influenciado más contundentemente la constitución del campo de la Gerencia contemporánea? Puede seleccionar hasta siete (7) ítems.

Una pregunta para determinar cuál o cuáles conocimientos han influenciado más contundentemente la constitución del campo de la **Gerencia** contemporánea, se ofreció a los respondientes una lista de veintidós (22) disciplinas o campos de conocimiento, de los cuales podían escoger hasta siete (7). Pues hoy día es cuestión aceptada el carácter multidisciplinario de la **Gerencia** y mucho se ha escrito sobre los aportes que desde distintas disciplinas la han alimentado, contribuyendo por un lado a su desarrollo, pero también a los múltiples problemas de indefinición ontológica que enfrenta este campo.

Pregunta 8.- En su opinión: ¿Cuál es la situación que vive el pensamiento gerencial hoy día? Por favor, seleccione una (1) sola opción.

Aquí se exploró la opinión de los encuestados acerca de la situación actual de la constitución del pensamiento gerencial. De acuerdo a la diversidad de opiniones que plantea la literatura y, en aras de tratar de cubrir dicha diversidad situacional, se ofrecieron **seis alternativas** de respuestas. Sin embargo, la selección de la respuesta se redujo a **una sola**, a efectos de motivar la reflexión de los encuestados y así poder apreciar la tendencia de la opinión y concretar, de cierto modo, esta situación. Las opciones fueron: a) En proceso de definición de su objeto de estudio; b) Delimitando su campo de acción; c) Desdibujándose por la penetración de conceptos de otras disciplinas; d) Conformándose a partir de otras disciplinas; e) Ya tiene definido su objeto de estudio. ¿Cuál es ese objeto?: g) Otra situación: ¿Cuál?

Pregunta 9.- De la lista de autores que se mencionan a continuación, por favor, escoja hasta diez (10); aquellos cuyo pensamiento y obra considera claves en el desarrollo de la teoría y práctica de la Gerencia moderna y contemporánea.

Esta pregunta ofreció a los encuestados la posibilidad de discernir acerca de los autores cuyo pensamiento y obra consideraban claves para la constitución del estado del arte del pensamiento gerencial contemporáneo. Como la bibliografía se extiende a lo largo de los siglos XIX, XX y XXI y puede ser estudiada desde diversos intereses temáticos: administración, organización, gestión, gerencia; a lo que se suma que es rica y extensa, y además está expresada en diversos idiomas, con predominio del inglés, constituir esta lista significó uno de los retos más importantes de la construcción del cuestionario. La autora realizó lecturas exploratorias de textos que plantean el desarrollo histórico del pensamiento administrativo, directivo, organizativo, de gestión y gerencial; para realizar cuadros comparativos de los cuales surgieron a manera de síntesis los autores ofrecidos a los sujetos sociales en una lista de cuarenta y cuatro (44) alternativas y la posibilidad de seleccionar hasta diez (10) autores. Se incluyó un apartado para la opción de incorporar otros autores no

ofrecidos. El resultado de este ítem sirvió a la autora para centrar su interés en las obras de los seleccionados a las que se les realizó los análisis de contenido y pesquisa temática referidos en la tesis.

Pregunta 10.- A su juicio, ¿Cuál es la corriente epistemológica que predomina en el pensamiento gerencial contemporáneo?

La última pregunta del cuestionario pulsó la opinión acerca de la(s) corriente(s) epistemológica(s) predominante(s) en el pensamiento gerencial contemporáneo. Debido a la diversidad de escuelas que plantea la literatura se ofrecieron **seis alternativas** de respuestas y se incluyó la opción de incorporar otra corriente no ofrecida. Las opciones fueron: a) Positivismo; b) Pragmatismo; c) Materialismo dialéctico; d) Estructuralismo; e) Funcionalismo; f) Empirismo; g) Otra: ¿Cuál?:_____. Por favor, argumente su respuesta.

IV. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En esta sección se aborda de manera sintética el resultado del cuestionario desglosándolos pregunta por pregunta.

1.- ¿Qué es la Gerencia Contemporánea?

No hubo consenso entre los encuestados acerca de la definición de la **Gerencia** contemporánea y su estatus ontológico. Para ellos la **Gerencia** es una **Ciencia**, una **Disciplina**, un **Arte** y un **Conocimiento**, mientras que un tercio de los mismos considera que es un **Proceso**. No se precisaron mayores diferencias en estas cualidades y condiciones y no hay un predominio notorio de alguna de las opciones. El significado de **Gerencia** en este contexto es **polisémico**. Los **Docentes** optaron mayoritariamente por la opción **Arte**, mientras que **Ciencia**, **Campo**, **Conocimiento** y **Proceso** fueron indicados por casi la mitad de los sujetos sociales. Igual situación de **marcada predilección** se encontró en el subgrupo **Cursantes**, donde fue más significativa aún con relación a **Ciencia** y **Disciplina**. La opción **Arte** fue ampliamente escogida, así como **Conocimiento**. La condición de **polisemia** se mantiene con una tendencia más acentuada hacia una de las opciones. Para los **Expertos** afloró una significación similar para las opciones **Saber** y **Otras**. Es el subgrupo donde la opción **Saber** tuvo mayor consideración. Las Otras opciones fueron: **Práctica**, **Decisión** y **Acto Cognitivo**. En este subgrupo, se evidencia una **reflexión sobre el significado de Gerencia** y la influencia de los nuevos paradigmas en gestión de las organizaciones y el tomar en cuenta planteamientos más recientes como el *Neuromanagement*. La opción **Ciencia** obtuvo una pequeña selección, vinculada a la larga trayectoria de investigación en el área administrativa y gerencial, que poseen los encuestados y que ha cimentado en ellos esta opinión, conocedores de los obstáculos que la **Gerencia**, como **Saber** ha confrontado en la búsqueda de su estatuto disciplinar.

En conclusión, los encuestados coinciden con la situación que plantea la literatura sobre la definición de la **Gerencia**, ya que hay una **pluralidad de definiciones**, sin

que ninguna de ellas se imponga contundentemente sobre las otras y destaca que **no hay un predominio total** de la condición de **Ciencia**.

2.- ¿Gerencia y Administración son sinónimos?

Hubo **consenso en rechazar, negar** la sinonimia entre la **Gerencia** y la **Administración**. Tanto en los resultados promedio como sectoriales la opción del **NO** obtuvo los mayores porcentajes. El sector en donde la opción en contra de la sinonimia obtuvo un mayor porcentaje fue el de los **Cursantes**, quienes destacaron que **Gerencia** es una acción de cobertura amplia y la **Administración** se refiere a procesos concretos del trabajo en las organizaciones, con sus respectivas competencias. En la **Gerencia** predomina la visión de totalidad. La **Gerencia** implica toma de decisiones sobre los recursos humanos y desarrollo de talentos. El sector en donde la opción a favor de la sinonimia obtuvo un mayor porcentaje fue el de los **Expertos**. La condición de sinonimia entre **Gerencia** y **Administración** la apoyan los **Expertos** en argumentos vinculados a las funciones administrativas predominantes sobre el carácter directivo y decisonal de la **Gerencia**. Opiniones que apuntan al conjunto de actividades vinculadas a la planificación, organización, evaluación y control que se debe ejecutar en toda organización independientemente de las especificidades rutinarias laborales que existan en ella. El sustento de esta argumentación expresa la conceptualización de **Gerencia** como estructura directiva o jefe de oficina.

3.- ¿Gerencia y Gestión son sinónimos?

Hay una situación de **polarización sinonímica**, pues entre las respuestas negativas y las afirmativas solamente hay puntos de diferencia, en este caso a favor de la **no sinonimia**. En cambio, el análisis sectorial reveló que para dos subgrupos (**Docentes** y **Expertos**), **Gerencia** y **Gestión SI son sinónimos**. Sin embargo, la respuesta negativa de los **Cursantes** fue muy contundente al ocurrir que casi un setenta (70) por ciento de los **Cursantes** opina que **NO** son sinónimos. La **Gerencia**, para quienes niegan la sinonimia, es visionaria, estratégica, conductora de procesos de toma de decisiones, mientras que la **Gestión**, como conjunto de actividades específicas orientada al logro de resultados es operativa. Los planteamientos que sostienen la **sinonimia** son un tanto más confusos, al destacar que la **Gestión** incluye a la **Gerencia**; otros las plantean como actividades complementarias o como términos similares que se pueden usar indistintamente para identificar la práctica gerencial.

Se plantea que la **Gestión** es un proceso global e integrador, amplio y estratégico que aborda todas las fuerzas que conforman la organización y que la **Gerencia** tiene un carácter más directivo, pero ambas consideran la **perspectiva estratégica** y la **toma de decisiones**. Se indica que la **Gestión** está vinculada a la adopción y ejecución de decisiones sobre políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas

con el objeto central de la organización para lograr objetivos y uso de medios para lograrlos y que la **Gerencia** del más alto nivel, tiene la responsabilidad de cubrir estos aspectos.

4.-Significado de *Management*

Management significa **Gerencia** fue el **mayor** predominio, tanto en promedio como sectorialmente. Para los **Docentes Gerencia** representó más del cincuenta por ciento. En este renglón está en equivalencia con la opción de **Administración**; para los **Cursantes** y para los **Expertos**. Otras opciones que eran **Administración** y **Gestión** resultaron con selecciones variadas, pero minoritarias. Para **Gestión** se encuentra que su mayor selección fue en el subgrupo de los **Docentes**. La opción de incorporar otros significados permitió que se indicaran las siguientes: **Concepción práctica, Arte de gobernar y Neuromanagement**. Los significados de **Management** revelan una posición muy escueta referente al de **Administración** y el señalamiento que es la traducción del término inglés para la **Administración**; cuando lo vinculan con **Gestión** se destaca la organización del trabajo para el logro eficiente y eficaz de los objetivos, se indica el origen inglés del término y su significado como área de conocimiento de la Gestión. Los argumentos más resaltantes se dirigen a que **Management** es **Gerencia**: la mayoría indican que es la traducción del término inglés, con propósitos similares; sobre el uso indistinto de **Gerencia** o **Management**, que es una **disciplina** que actúa con técnicas empíricas o aprendidas, y que siendo la acepción más amplia de **Gerencia** abarca el dirigir, administrar, tomar decisiones, liderizar y gobernar. La escogencia de la opción **Todas** argumenta la complejidad de la época y la vinculación con los procesos de decisión al interno de la organización.

Se recalca el origen del término y su estrecha vinculación con el capitalismo norteamericano y sus modelos de desarrollo administrativo, tecnocrático y funcional. Se define al **Management** como el "arte de gobernar" con sinergias que permiten articular los resultados esperados con los cambios metamórficos que vive la sociedad y se plantea lo relativo al **Neuromanagement**, como expresión de la transformación conceptual que vive la **Gerencia**. Un hallazgo muy importante es que se obvió el significado de **manejo**, la traducción exacta de **Management**.

5.- Hablar de la Gerencia de una organización es referirse a:

Los sujetos sociales expresaron predilección significativa por la opción **Dirección**. La oferta de otras respuestas permitió que se escogieran otros procesos y funciones, tales como **Planificación, Coordinación, Seguimiento, Control y Supervisión**, que obtuvieron diversas manifestaciones con una variedad de frecuencias. Otra opción resaltada fue la de **Seguimiento** en el subgrupo de los Cursantes. En el renglón de **Otras** opciones afloraron: **Gestión Organizacional; Visión Estratégica, Autoconciencia, Organización, Toma de Decisiones, Liderazgo, Negociación, Todas las anteriores y Gobierno**. Esta interrogante fue respondida de manera directa y sin mayores argumentaciones, cuando las selecciones se hicieron sobre los

procesos tradicionales relacionados con la **Gerencia** en las organizaciones. Muy importante el sentido dado a **Dirección**.

Otras respuesta vinculadas con Seguimiento, Planificación, Control, Coordinación, Supervisión, fueron seleccionadas con frecuencia diversa. La mayoría de los argumentos están en las respuestas de **Otras**; centrados en que la **Gerencia** radica en la **Toma de Decisiones**; en el liderazgo ejercido sobre los procesos en la organización; en interactuar con el entorno incierto, complejo y cambiante, lo cual necesita el despliegue de capacidades y competencias. Se incorporaron la **negociación y el pensamiento estratégico**.

6.- Labor primordial de un Gerente

Los encuestados al responder la interrogante acerca de la labor más importante que deben desempeñar los **Gerentes** o la **Praxis Gerencial**, coincidieron en dos opciones: **Tomar decisiones y Dirigir**. La opción más favorecida fue **Tomar Decisiones**, sustentada en las corrientes de pensamiento gerencial contemporáneo donde privan la teoría de la decisión bajo sus diversos enfoques, tanto el racional como el intuitivo o interpretativo. La alternativa **Dirigir**, expresa una visión directiva de la **Gerencia**. Para los encuestados un gerente debe principalmente **tomar decisiones y ejercer la dirección** bajo un enfoque de acción gerencial efectiva. En relación a las **otras** alternativas de respuesta, aquellas que expresaban la visión administrativa de la **Gerencia** al aludir a las funciones fayolistas, la más seleccionada fue **Coordinar Acciones**, y en menor grado **Controlar y Supervisar**. Afloraron **Otras** opciones de respuestas. Hubo acuerdo total entre los tres grupos, al escoger la opción **Tomar Decisiones**. Este resultado sectorial está en sintonía con la opinión de ciertos autores y de la investigadora, que sostienen que la **Toma de Decisiones** configura la **esencia de la acción gerencial** y, por lo tanto, es la que le da sentido a la labor del gerente.

7.- Conocimientos que han influenciado más contundentemente la constitución del campo de la Gerencia contemporánea.

Los siete (7) conocimientos o disciplinas que influyen más contundentemente la constitución de la **Gerencia**, según los encuestados fueron los siguientes:

1.- Administración; 2.- Economía; 3.- Psicología; 4.- Sociología; 5.- Cibernética; 6.- Ética y 7.- Política. Estas disciplinas representan la diversidad que caracteriza a la **Gerencia** contemporánea y pertenecen, primordialmente a las Ciencias Económicas y Sociales, Humanidades y Ciencias Jurídicas, con la incorporación de la Cibernética.

El análisis sectorial reveló que **Docentes** y **Cursantes** escogieron como primera opción a la **Administración**. Sin embargo, los **Expertos** se decidieron por la **Economía**. Como segunda opción, en el caso de los **Docentes**, los conocimientos escogidos fueron la **Cibernética** y la **Sociología**, para los **Cursantes**, la **Economía** y la **Sociología** y los **Expertos** optaron por la **Psicología**. En tercer término, la **Ecología**, la **Economía**, la **Política** y la **Psicología** en lo que a los **Docentes** se

refiere fueron las seleccionadas, asimismo la **Cibernética** y la **Ética** fueron escogidas por los **Cursantes** y la **Administración** por los **Expertos**. No hubo un **total acuerdo** en estas preferencias y se obviaron influencias disciplinares importantes.

8.- Situación que vive el Pensamiento Gerencial hoy día

Predominó la idea de que la **Gerencia está conformándose a partir de otras disciplinas**. Los argumentos a favor de esta opción radicaron en que la **Gerencia** acepta el aporte de las disciplinas tradicionales como la **Administración**, la **Economía**, la **Psicología**, la **Sociología**; otros son los que plantean que el pensamiento gerencial actual está en un **proceso de integración** de nuevas disciplinas, entre las cuales se mencionan la **Ética**, la **Ecología**, la **Antropología y la Cibernética**, anclados en la visión de la **complejidad** y la **transdisciplinariedad**; proceso dirigido a interpretar y procesar la complejidad e incertidumbre que se presenta en la gestión organizacional. Hay planteamientos que sostienen que el pensamiento gerencial se ha gestado vinculado a la evolución del pensamiento administrativo y ambos a los modos de producción, modas y estilos gerenciales adoptados en el tiempo. En la actualidad, será posible **consolidar los saberes gerenciales** y dar fin a las discusiones sobre si es ciencia o arte. Otros razonamientos se dirigen a que la **Gerencia** está **conformando un objeto de estudio**, argumentando que se trata de una **transformación radical de la ciencia**, que al superar el pensamiento cartesiano, que condujo al fraccionamiento de las disciplinas por objetos de estudio, introduce la idea de la racionalidad compleja, que obliga a las hoy denominadas disciplinas a transformar sus paradigmas, teorías y formas operativas. Las opiniones que se decidieron por la opción que **Gerencia ya tiene definido su objeto de estudio**, al responder cuál es ese objeto, coinciden en que él es: Alcanzar un mejor desarrollo de la empresa, cumpliendo con los objetivos financieros y/o de producción, satisfaciendo las necesidades individuales de su personal para atraer y mantener los mejores recursos humanos; definición cargada de la conceptualización administrativa clásica.

Para sustentar la escogencia de **Otra opción** se destacan el escaso y distorsionado estudio de la concepción gerencial y recomiendan que al estar en permanente evolución el pensamiento gerencial debiera debatirse hoy día en un ámbito de la base compleja como disciplina, donde la **comunicación** es el elemento clave de análisis en su manifestación telemática. En definitiva, su objeto de estudio no es **uno**, es un objeto **multidimensional** que debe verse bajo la óptica sistémica y compleja dentro de una realidad social. En este discurso destaca el deber ser y no lo que es.

9.- Autores cuyo pensamiento y obra son claves en el desarrollo de la teoría y práctica de la Gerencia moderna y contemporánea.

Los diez (10) autores que en **promedio** fueron seleccionados como claves fueron:

1.- **Peter Drucker; Frederick W. Taylor; Michael E. Porter; Elton Mayo; Henri Fayol; William Deming; Max Weber; Abraham Maslow; Peter M. Senge y Herbert A. Simon**. De una extensa lista de autores que incluía autores contemporáneos,

pertenecientes a la generación de 1990 en adelante, casi todos los seleccionados, menos Michael E. Porter y Peter M. Senge, son pensadores clásicos de la teoría administrativa, teoría de la organización y del desarrollo del pensamiento gerencial contemporáneo.

La presencia de **Peter Drucker**, autor de origen austriaco, denominado el **Padre del Management**, en el primer lugar del ranking, creemos que se debe a la trascendencia y contenido de su pensamiento en una larga trayectoria en el campo de la **Gerencia** contemporánea, tanto en duración cronológica, como en cantidad de obra escrita, así como la serie de conferencias que dictó, al igual que charlas y entrevistas. **Frederick Winslow Taylor** ocupó el primer lugar en el subgrupo de los **Expertos** y significó la segunda escogencia para el **promedio** de los sujetos sociales y los **Docentes** y los **Cursantes**. Esta selección es debida al significado que su pensamiento y obra tienen en el desarrollo disciplinar de la teoría administrativa **Michael E. Porter**, fue otro preferido de la escogencia **promedio** y de los **Docentes** y **Cursantes**. Él ha marcado una etapa importante en el desarrollo de la Estrategia, la Planificación Estratégica, la Gerencia Estratégica, el Análisis Situacional y la Gerencia en general. Para los **Expertos** este autor no obtuvo mayor significación. Otros autores escogidos fueron **Elton Mayo**, **Henri Fayol** y **William Deming**, quienes ocuparon el cuarto lugar en la selección hecha por los encuestados. **Mayo**⁹ definió el enfoque de la conducta humana en la administración, con el que buscó el éxito organizativo, a través de las variables sociales, afectivas y espirituales que intervienen en la producción. **Henri Fayol**, reconocido por ser el **Padre del Funcionalismo Administrativo** con su obra **Administration Industrielle et Générale**, en la que plantea los célebres principios que la administración debe cumplir y **William Edwards Deming**, gestor del movimiento de la Calidad en compañía de Joseph Juran. La lista de autores seleccionados se complementó con **Max Weber**, **Peter Senge** y **Herbert A. Simon**. **Max Weber** fue seleccionado pues es uno de los autores más importantes en la comprensión del surgimiento y desarrollo del capitalismo occidental. Estudió las organizaciones desde la perspectiva sociológica. **Peter Senge**, por ser muy conocido y referido por la publicación de su obra **The Fifth Discipline**, texto que plantea la posibilidad de crear conocimiento en las organizaciones, las que califica de inteligentes. Y finalmente, **Herbert Alexander Simon**, economista y politólogo; por su teoría acerca de la Racionalidad Limitada que fue una de las más impactantes en el campo de la Teoría de las Decisiones.

En síntesis, los autores seleccionados son los máximos representantes de las tradicionales escuelas de pensamiento administrativo y gerencial, tales como: Administración por Objetivos, Administración Científica, Gerencia Estratégica, Administración Funcional, Relaciones Humanas, Teoría Burocrática, Calidad Total, Aprendizaje Organizacional y Teoría de la Decisión.

⁹ Sus principales obras son **Democracy and Freedom** (1930); **A New Approach to Industrial Relations** (1931); "Psychopathologic aspects of industry". In: **Transactions of the American Neurological Association**. Vol. 57 (1933); **The Human Problems of Industrial Civilization** (1945); **The Social Problems of an Industrial Civilization** (1947), **The political problem of Industrial Civilization** (1949), y **The Social Problems of an Industrial Civilization**(1949).

10.- Corriente epistemológica que predomina en el pensamiento gerencial contemporáneo.

El **Pragmatismo** y el **Positivismo** fueron las principales corrientes seleccionadas. Las otras opciones ofrecidas: **Funcionalismo**, **Estructuralismo**, **Empirismo** y **Otra** no tuvieron mayores adhesiones. Al pronunciarse por el **Positivismo** los sujetos sociales destacaron la **permanencia del paradigma moderno** en el pensamiento gerencial, en el cual predominan la lógica y racionalidad instrumental. Para ellos hay diferencia cuando se actúa en el ejercicio académico, es decir, la enseñanza y la investigación, a cuando se lleva a cabo la acción gerencial, donde el predominio está en el **Pragmatismo**, al ser la **obtención de resultados** lo más importante. Lo que implica una doble condición de positivista y pragmático, si desempeña cargos académicos y gerenciales a la vez. Se destaca que a pesar de que los gerentes intentan adaptarse al nuevo paradigma gerencial con una visión sistémica y compleja de la disciplina, sigue **prevaleciendo el pensamiento lineal de causa y efecto**, propio del **Positivismo**, complementado con el aspecto cuantitativo y efectista. El **Pragmatismo** se sustenta en la tendencia presente en la **Gerencia** de ser **eficiente en el uso de recursos; eficaz en el logro de objetivos y efectiva en los resultados** y la investigación debe orientarse a dar propuestas de solución a problemas comunes. La competitividad mundial y la alta tecnificación que obliga a la **Gerencia** a ser eficiente y rápida en la toma de decisiones. Se plantea que: "La corriente epistemológica del Pragmatismo permite integrar prácticas que provienen de otras corrientes." **Esta opinión aporta una de las razones de la migración conceptual que sufre el campo gerencial.** El argumento a favor del **Empirismo** se sustenta en el uso instrumental que hace la **Gerencia** de diversas herramientas administrativas y su actuación o acción gerencial en el terreno o la real. Una opinión contraria señala que la experimentación en el campo gerencial es muy escasa y difícil de realizar. No hubo argumentos a favor del **Materialismo Dialéctico**. En el caso del **Funcionalismo** se refirieron a él vinculándolo con el **Positivismo**. En la opción **Otras corrientes** se indicaron la **Fenomenología**, la **Hermenéutica**, el **Pensamiento Complejo** y el **Humanismo** porque da relevancia a las personas.

CONCLUSIÓN GENERAL

En el contexto particular de la **Comunidad Académica del Doctorado de Gerencia** el diagnóstico que realizó la investigadora para abordar el estado del arte en la concepción disciplinar gerencial existente entre los integrantes de dicha comunidad, se logró establecer que el predominio es hacia la **diversidad** de posturas teóricas, epistemológicas y metodológicas, sostenidas estas con argumentos, definiciones y planteamientos anclados en diversas corrientes de pensamiento. No hay una uniformidad de criterios y concepciones, pero si un acuerdo acerca de la **indefinición conceptual de la Gerencia** y la acción profunda que la **migración conceptual** ha producido en su seno disciplinar, contribuyendo a la existencia de muchas parcelas teórico-prácticas interconectadas que pretenden explicar las acciones gerenciales en las organizaciones y conducir los protocolos de la toma de decisiones.

Esto configura un interesante terreno académico, de alto nivel, para generar proyectos de investigación, fortalecer las líneas de investigación ya existentes y la organización de espacios de discusión y estudio de la **Gerencia**, tales como foros, seminarios, simposios, elaboración de publicaciones conjuntas, sobre el tema del saber interdisciplinar gerencial, aún en formación y consolidación.

Queda abierta entonces la necesidad de constituir un espacio disciplinar propiamente gerencial, sólido, con enfoques, métodos y técnicas interdisciplinarios, forjados para contribuir al crecimiento intelectual y personal de los gerentes, para el bienestar de los integrantes de las organizaciones y los entornos asociados, comprometidos en establecer prioridades en los problemas abordados y capaces de decidir, de seleccionar las vías de solución que no afecten la ecología ambiental y la vivencia del ser humano.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

BARNARD, Chester. (1938). **The Functions of Executive**. Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.

BEER, Stafford. (1982). **Decisión y Control. El significado de la investigación de operaciones y la administración cibernética**. México, FCE. Traducción: Marcial Suárez. 1era ed. en español: 1982. 570 pp. 1 era ed. en inglés: 1966. John Wiley and Sons, London.

BUNGE, Mario. (1986). "Status epistemológico de la administración". En: **Primeras Jornadas Nacionales de Administración**. Colegio de Graduados en Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas (UBA).

CHEVALIER, Jacques y Danièle LOSCHACK. (1983). **La ciencia administrativa**. México, Fondo de Cultura Económica, Instituto Nacional de Administración Pública. 134 pp. Título original: *La Science administrative*. Edición inicial: 1980. Presses Universitaires de France. (Colección *Que sais-je?*). Traducción: José Barrales.

DRUCKER, Peter F. (2012). **La gerencia efectiva. Tareas económicas y decisiones arriesgadas**. Argentina, Editorial Debolsillo. 280 pp. Título original: *Managing for results*. Edición inicial: 1966.

FAYOL, Henri. (1916). **Administration industrielle et générale**. Bulletin de la Société de l'Industrie Minérale. 174 pp.

GEORGE, Claude S. (1974). **Historia del Pensamiento Administrativo**. 2a ed. Bogotá, Editorial Prentice Hall Internacional. 216 pp. Edición original en inglés: *History of Management Thought*. 1972. Traducción: Guillermo Maldonado Santa Cruz. .

KLIKSBERG, Bernardo. (1976). **El pensamiento organizativo: del Taylorismo a la teoría de la organización. Estrategias modernas en Administración: relaciones humanas y teoría de la organización**. Buenos Aires, Editorial Paidós. 253 pp.

KOONTZ, Harold. (1962). "Making Sense of Management Theory". In: **Harvard Business Review**. Julio-agosto.

MARCH, James y Herbert SIMON. (1980). **Teoría de la Organización**. 4a ed. Barcelona, Editorial Ariel. 285 pp. Título original: *Organizations*. Edición inicial: 1961. 199 pp. John Wiley and Sons. Traducción: Juan Maluquer Wahl.

MINTZBERG, Henry y James BRIAN QUINN. (1991). **El Proceso Estratégico. Conceptos, contextos y casos**. 2a ed. México, Prentice Hill Hispanoamericana. Edición inicial: 1988. Título original: *The Strategy Process. Concept, context, cases*. Traducción: Georgina Greenham del Castillo.

NAVARRO SUSTAETA, Pablo y Capitolina DÍAZ MARTÍNEZ. (1995). "Análisis de contenido." En: DELGADO, José Manuel y Juan GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ. **Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales**. Madrid, Síntesis. pp.177–224. .

PORTER, Michael. (1998). **Estrategia competitiva**. México, Ed. Continental.

RUSQUE, Ana María. (2010). **De la diversidad a la unidad en la Investigación Cualitativa**. 4ª reimp. Caracas, Vadell Editores. 231 pp.

SCHEID, Jean-Claude. (1986). **Los grandes autores en Administración**. 2ªed. Buenos Aires, Librería El Ateneo Editorial. 213 pp. Título original: *Les grandes auteurs en Organisation*. Dunod, Paris.1980. Traducción: Amanda Forns de Gioia y Juan Alberto Gioia.

SENGE, Peter M. (2011). **La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente**. 2a ed. 13 reimp. Ediciones Granica. 489 pp. Título original: *The Fifth Discipline*. Edición original: Bantam Doubleday Dell Publishing. Traducción: Carlos Gardini

TAYLOR, Frederick Winslow. (1961). **Principios de la Administración Científica**. México, Herrero Hermanos. pp. 5-124.

WEBER, Max. (1992). **Economía y Sociedad. Esbozo de Sociología Comprensiva**. 1era reimpresión de la 2ª edición en español de la 4ª ed. en alemán. Título original: *Wirtschaft und Gesseschaft, Gundriss der Verstehenden Soziologie*. 1922. Traducción: José Medina.

FUENTES ELECTRÓNICAS

BÉDARD, Renée. (2003). "Los Fundamentos del Pensamiento y las Prácticas Administrativas 1- El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas". En: **Ad-Minister**. Medellín, Universidad EAFIT, Junio-dic. pp. 68-88. En: eafit.edu.co/index.php/administer/article/viewFile/.../621_publicaciones.

GONZÁLEZ IBARRA, Juan de Dios. (1998). "Epistemología de la Ciencia Administrativa". En: **Administración y Organización**. Noviembre. pp. 25-40. En: 148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/9-160-2425krc.pdf

GULICK, Luther and Ludwig URWICK. (Eds). (1937). **Papers on the Science of Administration**. New York, Columbia University. 216 pp. En:<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000271623819700157>

HECKHAUSEN, Heinz (1975) "Algunos acercamientos a la interdisciplina: Disciplina e Interdisciplinariedad. En: APOSTEL, L. et al. **Interdisciplinariedad. Problemas de la enseñanza e investigación en las universidades.** ANUIES, México. En: <http://biblio2.colmex.mx/bibdigi/interdisciplinariedad/base2.htm>

MARIÑO, Miguel Vicente. (2006). "Desde el análisis de contenido hacia el análisis del discurso: la necesidad de una apuesta decidida por la triangulación metodológica." En: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/34273/Flash127.pdf?sequence=>

MASLOW, Abraham H. (1954). **Motivation and Personality.** New York, Harpers and Row. En: http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation_and_Personality-Maslow.pdf

SIMON, Herbert. (1978). "Rational Decision Making in Business Organization". In: **Economic Sciences.** pp. 343-371. En: http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1978/simonlecture.pdf.