

EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO GERENCIAL DEL SIGO XXI

José Luis Corona Lisboa

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda

Mene de Mauroa, Venezuela

joseluiscoronalisboa@gmail.com

Marizé Damaris Mijares Hernández

Universidad Central de Venezuela

Caracas, Venezuela

Marize98@gmail.com

RESUMEN

La presente comunicación, explora el cambio evolutivo del pensamiento gerencial del Siglo XXI, partiendo de los acontecimientos históricos que dieron cabida al mismo, ofreciendo una visión crítica y reflexiva de la importancia de los cambios paradigmáticos en la gerencia actual y la imperativa responsabilidad de las empresas frente a su accionar comunitario, como entes transformadores de la realidad social, con una visión estratégica, sistemática y humanista del contexto empresarial, en relación al binomio empresa-sociedad. En conclusión, las organizaciones empresariales, deben adaptar su mercado hacia la satisfacción de las necesidades sociales, para el mantenimiento de las mismas en tiempos de cambios contantes y dinámicos.

Palabras clave: Evolución, gerencia, empresa, sociedad.

Evolution of management thought the XXI century

Abstract

This communication explores the evolutionary change of management thinking of the XXI Century, based on the historical events that gave way to it, offering a critical and reflective view of the importance of the paradigmatic changes in the current management and mandatory corporate responsibility against their community action, as entities transformers social reality, with a strategic, systematic and humanistic vision, the business environment, in relation to the binomial company-society. In conclusion, business organizations must adapt their market to the satisfaction of social needs, keeping them in times of constants and dynamic changes.

Keywords: Evolution, management, business, society.

INTRODUCCIÓN

Desde los inicios de la historia de la humanidad, la gerencia ha jugado un rol indispensable para que las sociedades y demás organizaciones, orientándose hacia el logro de los objetivos y metas de la misma, y del hombre. Según Gerstein (1996), la gerencia, es una institución muy antigua, ya que, forma parte de la naturaleza de los emprendimientos del colectivo social, llámese empresa, hospital o club. Ha formado parte de la esencia evolutiva de las sociedades, como un ente influyente en los seres humanos para encaminarlos hacia el logro de sus propósitos. Sin embargo, la gerencia no puede darse de la misma forma en distintas organizaciones, es decir, se adapta al grupo, sociedad y núcleo que se desea gestionar.

El propósito de la presente comunicación, fue indagar sobre el cambio evolutivo en el pensamiento gerencial del siglo XXI, partiendo de los grandes acontecimientos históricos que impactaron la humanidad y que dieron paso hacia una visión holística de la gerencia actual y la responsabilidad social de las empresas frente a su accionar organizacional y comunitario.

DESARROLLO

La gerencia tiene una connotación práctica y epistemológica muy antigua, incluso desde la organización social del hombre como especie, siendo responsable de la misma “el gerente”. Figura pragmática de imperante relevancia en las organizaciones públicas y privadas.

Contreras y Crespo (2005), explican que la gerencia está conformada por un conjunto de saberes colectivos, que se generan en un espacio de socialización de conocimientos. Sin embargo, tiene particularidades propias de su diversificación, dependiendo de las metas u objetivos de la misma, en base a una serie de necesidades económicas, consumistas, de servicio, entre otras. Siendo esta especificidad, propia de muchas empresas actuales, donde existen gerentes que cumplen funciones concretas en distintos departamentos (producción, manufactura, supervisión), para llevar a cabo los objetivos de la misma.

No obstante, la gerencia forma parte de un sistema complejo y dinámico, que ha evolucionado a lo largo de la historia, debido a la influencia de diversas corrientes filosóficas y/o teorías, como son: el Método Dialéctico Materialista de Max Weber (1864-1920), Teoría de la Administración Científica de Frederick Taylor (1856-1915), Teoría Clásica de la Organización de Henry Fayol (1841-1925) y Escuela de las Relaciones Humanas de Elton Mayo (1880-1949). Siendo éstas, las bases epistémicas y científicas de donde surgió la gerencia actual.

Cabe destacar, que los grandes acontecimientos mundiales, afectaron significativamente el curso de la perspectiva gerencial en las organizaciones, ya que debieron adaptarse a las situaciones imperantes de cada siglo. Ejemplo de ello, lo tenemos en la Revolución Industrial y las guerras mundiales (I y II Guerra Mundial), dichos eventos marcaron un antes y un después en la visión de los gerentes empresariales en el siglo XX. Durante la Revolución Industrial y antes de la I Guerra Mundial, se produjo una proliferación de empresas en diversas ramas, como: automotriz, de producción, de servicios y de tecnología, trayendo consigo un crecimiento económico en los países desarrollados y en vías de desarrollo.

Sin embargo, con la llegada de las guerras mundiales, se originó un auge de las fábricas de producción bélica y tecnológica, con un decaimiento brusco de la empresa alimentaria, con regímenes gerenciales autocráticos, una marcada exclusión social y pobreza extrema, producto de los diversos cambios derivados de los abusos del poder político y la represión. Luego de la II Guerra Mundial, se produce un cambio paradigmático que influiría hasta nuestros días, ya que empieza una

transición hacia la “sociedad del conocimiento”, junto con una visión más humanista del binomio empresa-sociedad, con un crecimiento tecnológico y comunicacional, que llevó al resurgimiento de los países en conflicto durante la guerra y la transición del liderazgo gerencial a finales de los años 80 e inicios del Siglo XXI.

En esta etapa se internaliza la relación Gerencia-Empresa-Sociedad (GES), como un sistema integrado y complejo, no como entes aislados, en un contexto en plena globalización, es decir, bajo una corriente organicista evolucionista, donde la empresa sufre cambios importantes en su interacción con el medio externo. Si hacemos una analogía con la Teoría Evolucionista de Darwin, que plantea “todo ser vivo y/o especie capaz de adaptarse a los cambios del medio ambiente, captar alimento y reproducirse, sobrevivirán en el tiempo”. De la misma forma, los sistemas dinámicos empresariales deben adaptarse a las exigencias sociales del medio y desarrollar la retroalimentación para su expansión y evolución (Contreras y Crespo, 2005).

Por otro lado, se debe tomar en cuenta, que estos cambios se generan mediante modificaciones cognitivas del ser humano, acompañadas de cambios conductuales que fomenten la interacción GES, es decir, enfrentar las incertidumbres y las cegueras del conocimiento. En otras palabras, “los individuos conocen, piensan y actúan según los paradigmas inscritos culturalmente en ellos”, es precisamente durante los procesos de percepción e interpretación, donde surgen las cegueras del conocimiento, derivadas éstas de errores mentales, intelectuales y de la razón, que devienen de la subjetividad, principios, visión del mundo y afectividad.

Esta visión compleja de la realidad crítica del hombre frente a su entorno, la plantea Morín (1999) en su teoría del “Pensamiento Complejo”, quien aporta un paradigma emergente, partiendo de la necesidad imperante de la reconciliación de hombre con su entorno, junto a una mejora en las relaciones humanas, es decir, una metodología de pensamiento nuevo, para comprender la naturaleza, la sociedad, reorganizar la vida humana y para buscar soluciones a las crisis de la humanidad actual, siendo el capital humano la base intelectual del éxito organizacional. Este planteamiento, se relaciona directamente con la actividad empresarial. Actualmente, la sociedad espera que las industrias den razón de su “Responsabilidad Social Empresarial” e implica la capacidad de establecer una relación de sus operaciones y políticas con las condiciones sociales del medio, buscando un beneficio para ellas mismas y la sociedad, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas dentro y fuera de las empresas.

El pensamiento complejo, trae consigo un enfoque novedoso de la gerencia, ya que busca el enriquecimiento intelectual, profesional, personal y espiritual del ser humano. Asimismo, la dualidad de la realidad humana, ha traído consigo el auge de las nuevas tecnologías, quienes han

dado una visión organizacional distinta a la convencional para acceder al conocimiento científico: flexibilidad, interactividad, economía, rapidez, independencia, comunicación y desarrollo. Entre ellas se encuentran: la informática, telecomunicaciones y computación, todas bajo el nombre de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S) quienes han hecho volar la creatividad intelectual del hombre, profundizando la transición del nuevo conocimiento gerencial, donde la gestión institucional dependerá de la capacidad de los gerentes para avanzar al ritmo del proceso de transformación tecnológica, el cual se potencia con el trabajo en equipo, obligando a una actualización reflexiva y profunda de las funciones gerenciales tradicionales burocráticas y obsoletas (De Vita, 2008; Romero, 2005).

Por tal motivo, las funciones gerenciales han evolucionado a medida que los cambios históricos y epistemológicos de la misma lo han hecho, por lo tanto, el gerente ya no se limita a dirigir un área específica de la empresa, sino que el mercado es cada vez más exigente y dinámico, con una visión estratégica global y compleja de la realidad empresarial, características esenciales de las nuevas organizaciones del siglo XXI, apoyándose en las fortalezas de todo su equipo de trabajo, especialmente en las actitudes críticas de los mismos.

CONSIDERACIONES FINALES

En conclusión, las tendencias empresariales y la sociedad, exigen procesos gerenciales más eficaces para dar respuestas a las necesidades humanas, que, junto a los avances tecnológicos, cambios de paradigmas y decisiones asertivas, las empresas más competitivas han logrado surgir y mantenerse en tiempos de cambio constante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Contreras, J., Crespo, F. (2005). ¿Hacia un nuevo sentido de la gerencia? Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 10(32): 583-604.

De Vita, N. (2008). Tecnologías de información y comunicación para las nuevas organizaciones del Siglo XXI. CICAG, Vol. 5(1):1-4.

Gerstein, M. (1996). Pensamiento estratégico. Encuentro con la tecnología. Estrategias y cambios en la era de la información. Addison-Wesley Iberoamericana, México. pp 39-59.

Morín, E. (1999). Pensamiento Complejo. Editorial L Harmattan. París. p. 234.

Romero, J. (2005). Aproximación a una sociología de la gerencia. Gerencia pública y compromiso social. Gestión y Política pública, Vol. 15(1): 49-82.