



Marcos Azuaje
Estudiante Ciencias de la Educación Mención
Ciencias Sociales
Módulo Organización, administración y
legislación educativa
Universidad de Carabobo

Recibido: 18-01-2023
Revisado: 05-03-2023
Aceptado: 12-04-2023

SIGNIFICADO DE LA GERENCIA CONTEMPORÁNEA EN LAS ORGANIZACIONES

Resumen

Este ensayo tiene como propósito argumentar brevemente algunas premisas que permitan presentar las significaciones sobre el hacer gerencial en las organizaciones, enfocando la mirada en el horizonte de la contemporaneidad. Para ello, se asumirá como “significado” el contenido y entendimiento sobre algo en función de la matriz ontológica y epistémica de quien o quienes otorgan el significado. Al revisar los significados sobre gerencia, es ineludible destacar los aportes del pensamiento analítico estructural-funcionalista asociado a la Teoría Clásica fuertemente enquistada en la dinámica de las organizaciones tradicionales. Entre los precursores más significativos se encuentran Weber, Taylor, Fayol, entre otros.

Descriptor: Gerencia contemporánea; organización; enfoque gerencial

MEANING OF CONTEMPORARY MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

Abstract

This essay aims to briefly argue some premises that allow presenting the meanings of managerial doing in organizations, focusing on the horizon of contemporaneity. For this, the content and understanding of something will be assumed as "meaning" according to the ontological and epistemic matrix of who or who grant the meaning. When reviewing the meanings of management, it is unavoidable to highlight the contributions of structural-functionalist analytical thinking associated with Classical Theory strongly entrenched in the dynamics of traditional organizations. Among the most significant precursors are Weber, Taylor, Fayol, among others.

Keyword: Contemporary management; organization; Managerial approach

Argumentaciones

Las organizaciones sociales están sujetas a múltiples cambios producto de factores inherentes a su configuración como espacio humano o de redes humanas. Es así como, a través de la historia la dinámica de todo espacio social ha estado sujeta a cierto direccionamiento que permita el adecuado funcionamiento en términos de objetivos o propósitos.

Desde la aparición de organizaciones sociales evolucionadas en la antigüedad como las de Egipto o China, ya se tenía una idea de la necesidad de “administrar” los grandes emprendimientos de estructuras físicas y económicas. Justamente, con la Revolución Industrial y la aparición de las corrientes intelectuales que dan inicio al “modernismo”, aparecen constructos teóricos que procuran otorgar un orden a las nuevas organizaciones socio-económicas que se van desarrollando para la época, como son las fábricas o empresas industriales.

A partir de entonces, son muchas las explicaciones que han intentan dilucidar comprensiones al acto de administrar, y más tarde también llamado gerenciar. Desde esta perspectiva, el hacer empresarial o práctica administrativa parecen ser consideradas como sinónimos de gerencia, la cual según Muro (2004, p 73-74) obedecen a una lógica asociada a ideas, propósitos, principios, valores, funciones y actividades primarias que se desarrollan para garantizar una correcta dirección en la transformación de una realidad organizacional en función de un contexto determinado.

Visto de esta manera, las funciones o actividades gerenciales son actos intencionales que se configuran a partir de una lógica que da coherencia a una determinada praxis administrativa, relacionada con una matriz paradigmática o epistémica que se posea sobre esa realidad social, denominada organización empresarial o institucional.

Nos ocuparemos en este ensayo de argumentar brevemente algunas premisas que permitan presentar las significaciones sobre el hacer gerencial en las organizaciones, enfocando la mirada en el horizonte de la contemporaneidad. Para ello, se asumirá como “significado” el contenido y entendimiento sobre algo en función de la matriz ontológica y epistémica de quien o quienes otorgan el significado. Lo ontológico se configura por la visión

sobre la naturaleza del ser o realidad social por abordar, y lo epistemológico por la forma cómo se ha de vincular con el ser o realidad social.

Al revisar los significados sobre gerencia, es ineludible destacar los aportes del pensamiento analítico estructural-funcionalista asociado a la Teoría Clásica fuertemente enquistada en la dinámica de las organizaciones tradicionales. Entre los precursores más significativos se encuentran Weber, Taylor, Fayol, entre otros.

Este modelo parte de la concepción ontológica de las organizaciones como parte de la integración de estructuras y funciones organizadas sistemáticamente para el cumplimiento de tareas. Efectivamente, según Morgan (1996) “el empujón de la teoría clásica de la organización y su moderna aplicación consiste en sugerir que las organizaciones deben o deberían ser sistemas racionales que actúan tan eficientemente como sea posible” (p 17). Se asume entonces a la organización como una metáfora de máquina desde la cual es posible gerenciar estableciendo una estructura de actividades claramente enlazadas por líneas de órdenes, comunicaciones, coordinación y control.

La visión gerencial clásica es coherente con un accionar de la gerencia desde el compartimiento y fragmentación del saber (Morín, 1986, p.33), dando origen a la forma jerárquica y estructurada, con patrones de autoridad, orden y poder, extremadamente rígida. La racionalidad epistémica que funciona en este estilo de pensamiento es funcionalista e instrumental, altamente burocratizada en virtud que se parte de la necesidad de la subordinación para alcanzar el control perfecto del sistema o estructura.

En este marco de significación paradigmática, Riera (2010) menciona cuatro principios gerenciales característicos, como son: planeación, preparación, control y ejecución. Tales dimensiones se desprenden de la definición aportada por Ruiz Lúquez (1992) cuando hace referencia a su concepción sobre un gerente: “es la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización con el fin de conseguir ganancias financieras” (p. 3).

Se advierte en esta postura gerencial un limitado desarrollo de la capacidad humana en términos de creatividad e innovación debido a la poca flexibilidad en las estructuras organizativas, en virtud que los individuos son sometidos a tareas especializadas predefinidas, sin posibilidad de alterar el engranaje mecánico organizativo. Efectivamente,

La organización formulada mecánicamente tiende a limitar el desarrollo de la capacidad humana, moldeando al hombre como un complemento de los

requerimientos de la organización mecanicista en lugar de estructurar la organización de acuerdo con sus fuerzas y potencialidades. (Morgan, Ob.cit. p.27)

Justamente la consideración del hombre como una pieza o parte de un sistema mecanizado, trae como consecuencias en las dinámicas organizacionales de la década de los cincuenta y los sesenta, caracterizadas por la intensa conflictividad (huelgas y paros), alta rotación de puestos, despidos, entre otros. Todo lo cual, determina el surgimiento de nuevas iniciativas científicas e intelectuales orientadas por estudios económicos, sociológicos, psicológicos, antropológicos e históricos, entre otras disciplinas, que propenden a la humanización del pensamiento gerencial.

Ocurre entonces una ruptura paradigmática en cuanto al quehacer gerencial y la concepción de la organización como escenario integrado por individuos con necesidades emocionales y sociales, que configuran sistemas informales coexistentes con los sistemas formales del trabajo y las operaciones productivas. Desde esta postura, la visión ontológica del accionar gerencial es ante todo un acto de dirección de la organización como un sistema social. Así lo refiere Gallaga (2003)

(...) la organización industrial tiene dos funciones principales: producir bienes o servicios (función económica que busca el equilibrio externo) y brindar satisfacciones a sus miembros (función social que persigue el equilibrio interno). La organización industrial debe buscar esas dos formas De equilibrio de modo simultáneo.

La humanización del enfoque gerencial resulta en una razón epistémica en la que se le concede significación al hombre como sujeto activo del trabajo e intenta demostrar que el “factor humano” debía ser considerado más importante que las condiciones físicas y económicas, dentro de las cuales se realizaba el trabajo. Siendo así, explica Camacaro (2010) los fundamentos, que a nuestro modo de ver resumen la orientación epistemológica de la Teoría de las Relaciones Humanas como enfoque gerencial. A saber: a) el papel fundamental de las relaciones entre los trabajadores y, sus efectos en la determinación de las normas de trabajo y la productividad (dinámica de grupo); b) prevalece el énfasis en procesos de gestión que valorizan las cualidades para dirigir las comunicaciones con los trabajadores (liderazgo); y finalmente, c) propende el estímulo a la participación de los trabajadores en toma de decisiones dirigidas a afirmar el sentido de responsabilidad y dedicación.

Entre los precursores e investigadores que hicieron contribuciones significativas a este enfoque resaltan los estudios de Mayo, Elliot, Pareto, Hawthorne, Maslow, Bertalanffy, entre otros. Pese a lo innovadores de estos planteamientos, al parecer no se logra romper con la racionalidad tecnoburocrática, ya que desde la perspectiva gerencial se continúa persiguiendo los objetivos eficientistas de la organización, aplicándose las técnicas para lograr mayor productividad a partir de la manipulación de la condición humana del trabajador. Por lo que según Romero Salazar (2008) esta escuela sigue priorizando los requerimientos del capital, convirtiendo las relaciones humanas en un arma ideológica de la gran empresa.

Pese a estas consideraciones, gracias a la nueva racionalidad humanizada de la gerencia, se generan un interés creciente hacia el conocimiento del proceso productivo y sus actores, lo cual sirve para replantear el tema del factor humano en el trabajo, descubriéndole su carácter ideológico.

De allí que a partir de los años ochenta, se derivan posturas teóricas en las que la mirada gerencial se orienta hacia una organización de naturaleza multisistémica que encuentra su dinámica en la complejidad de relaciones intraorganizacionales en constante interacción con su entorno. Precisamente, la actuación de los individuos como parte de los sistemas internos y externos, no son más que reflejo de un conjunto de valores, costumbres y creencias compartidas reconocidas como cultura. Al respecto, son varios los precursores de las nuevas tendencias gerenciales, entre los que destacan De Gregori y Mill.

Como sistema cultural, la organización evoluciona a diversos ritmos, con lo cual es posible su visión recursiva, sinérgica y cambiante que integra las emociones, los valores espirituales, las experiencias y los conocimientos individuales y colectivos. Emerge según Romero Salazar (ob.cit) el enfoque de la cibernética social, el cual aporta a la organización una metodología dinámica para realizar de la gerencia un ejercicio creativo, integrador y trascendente, con indicadores de calidad técnica y equidad social, todo lo cual contribuye a humanizar la acción gerencial.

De modo pues que, desde esta perspectiva, la gerencia evidencia un plano epistemológico fundamentado en los siguientes principios:

La diversidad: mediante la cual se reconoce la coexistencia de la distintas posiciones y valores que intervienen en la gerencia y condicionan los procesos productivos.

La corresponsabilidad: relacionada con la conducta proactiva y holística de los componentes del proceso gerencial, y la autogestión de sus miembros.

La integración: que alude a la promoción de la unidad interna de la organización y al impulso motivador que resulta imprescindible para mantener la relación coherente entre todos los niveles de la organización. (Romero Salazar , ob.cit)

Hay un nuevo sentido del accionar gerencial, impulsado por un interés que va más allá de lo técnico productivo, orientando hacia la valoración del conocimiento colectivo la búsqueda de la calidad de vida, el desarrollo personal de los individuos y la responsabilidad social con el entorno.

Reflexiones

Como se ha podido apreciar la significación de la gerencia contemporánea es el resultado de las distintas cosmovisiones que en la evolución histórica han procurado desarrollar las mejores formas de direccionamiento de las organizaciones humanas productivas. El tránsito hacia nuevas comprensiones sobre la gerencia continua, pues aparecen nuevos temas multidisciplinarios que buscan encontrar mejores formas de alcanzar la “felicidad plena”, sea ésta individual o en colectivo.

Temas como la teoría del caos, complejidad, transcomplejidad, lo efímero, incertidumbre, redes de comunicación, son dimensionalidades que se incluyen en las discusiones teóricas que en la actualidad tienden a dibujar una nueva frontera de la praxis gerencial en un escenario que algunos han dado por denominar posmodernidad. Será necesario seguir indagando, pero muy especialmente reflexionar y transformar nuestras propias acciones como futuros gerentes educacionales, y de esta manera tal vez encontrar desde la co-construcción con quienes nos rodean las nuevas respuestas a las modernas realidades sociales que emergen en las organizaciones actuales.

Referencias

Camacaro , P.R. (2010) *Hacia la epistemología de la gerencia* en Contribuciones a la Economía, marzo 2010. <http://www.eumed.net/ce/2010a/>.

Gallaga, N. (2003) *Teoría de las relaciones humanas* . <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/teorelhum.htm>.

- Morgan,G. (1996) *Imágenes de la organización*. México. Alfaomega Ediciones
- Morin (1986) *Ciencia con conciencia*. Barcelona. España. Editorial Anthropos.
- Muro, X. (2004) *La Gerencia Universitaria*. Caracas. Ediciones OPSU.
- Riera P.,E. (2010) *Significado de la Gerencia. Evolución Contextual de la Gerencia*. Material de lectura del curso Gerencia. Programa Maestría en Gerencia Educativa. Modalidad en línea. s.m.r.
- Romero Salazar,J.J. (2008) Una lectura sociológica de la gerencia. (documento en línea) Revista Espacio Abierto v.17 n.1 . redalyc.uaemex.mx/pdf/122/12217101.pdf.
- Ruiz Luquez, J. (1992) *La Gerencia en el Aula*. Yaracuy. s.e., s.m.r. Disponible al lector interesado.