NEGOTIUM
Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science
PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Quotation: Chacín, Migdy; Briceño, Magally y Zavarce, Carlos (2009) LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES: PERSPECTIVA CRÍTICA INTERPRETATIVA / www.revistanegotium.org.ve 12 (4) 86-99

LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES: PERSPECTIVA CRÍTICA INTERPRETATIVA

The Management in the Social Organizations: Critical perspective Interpretative

Migdy Chacin[1]
Magally Briceño[2]
Carlos Zavarce[3]

RESUMEN
Esta investigación discute y analiza la gerencia como proceso sustentada en los actores sociales y en las dinámicas de la organización caracterizada por los cambios y trasformaciones de la temporalidad. Se propicia estudio desde una perspectiva crítica interpretativa. Se parte de información recabada a partir de gerentes de diferentes instituciones sociales públicas y privadas, a quines se les solicito su concepción acerca de la gerencia, las funciones y actividades relacionadas con su hacer gerencial y su postura frente al abordaje de este fenómeno. Posteriormente, se contrastó esa realidad con investigaciones y acercamientos teóricos sobre la materia con la intencionalidad de lograr evidencias para fundamentar la postura de los investigadores en cuanto a abordar gerencia en las organizaciones desde otra postura en el entendido, que no hay única forma de llegar al conocimiento sino que este debe analizarse desde diferentes perspectivas mas aun, cuando se trata de organizaciones que son complejas y dinámicas. La investigación concluye valorando la incorporación de la perspectiva critica interpretativa en el abordaje del fenómeno gerencial por cuanto, da sentido a la experiencia vivida por los actores que forman parte de las organizaciones sociales, es decir de la gente común, que comparte funciones y acciones llenas de intencionalidad, de motivos y propósitos, sobre la base de su propia vida y la de la organización social en la cual convive.
Palabras Clave: Gerencia, organizaciones sociales, perspectiva critica interpretativa.

[1] Profesora Asociada, Universidad Simón Rodríguez, PPI nivel II. migdychacin@cantv.net
[2] Profesora Titular. Universidad Simón Rodríguez, PPI nivel II. magally.briceno@gmail.com
[3] Carlos Zavarce, Profesor Titular, Universidad Central de Venezuela, PPI. Nivel I. ucvpca@yahoo.com

NEGOTIUM
Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science
PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Quotation: Chacín, Migdy; Briceño, Magally y Zavarce, Carlos (2009) LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES: PERSPECTIVA CRÍTICA INTERPRETATIVA / www.revistanegotium.org.ve 12 (4) 86-99

ABSTRACT
This investigation discusses and analyzes the management like process sustained in the social actors and dynamic of the organization characterized by the changes and the transformations of the period. The recognition of the exhaustion of the positivism in the boarding of this thematic one is caused. It has made possible that an epistemology floor emerges to study it from an interpretative critical perspective. To obtaining one better understanding of the management that facilitates itself, but also to look for routes for its action, to impel adaptations, of causing changes and innovations in this area of the knowledge. In this sense, intelligence report successfully obtained from managers of different public and private social institutions, to whom we ask for its conception to them about the management, the functions and activities related to his to make and their position in front of the boarding of this management process.
Key words: Social management, organizations, perspective criticize interpretative.

INTRODUCCIÓN

Hablar de la gerencia como campo de estudio en las organizaciones sociales invita a reflexionar críticamente acerca de los conceptos gerenciales utilizados hasta el presente y las teorías abordadas para dar explicación al proceso gerencial debido principalmente al hecho de que los enfoques epistemológicos sobre la temática han entrado en crisis por la nueva valoración del conocimiento, el crecimiento y expansión del saber y por las críticas que se hacen a las organizaciones sociales en cuanto a su capacidad para interrelacionar la teoría de la gerencia con sus funciones y acciones.

Esta crisis lleva implícito la crítica de la forma como hasta ahora se ha abordado el estudio de la gerencia y a la necesidad de trascenderla de una consideración simplista e instrumental, a la construcción de conocimientos significativos, tomando en cuenta no la gestión del hombre en la organización sino al contexto con sus múltiples relaciones que ponen de manifiesto su natural complejidad.

Al respecto es importante mencionar lo reportado por Pérez y Torres (1997) cuando indican que hoy, cuando las fronteras del país son el mundo, cuando Oriente y Occidente se han dado la mano en todos los aspectos del desarrollo social, no cabe más que concebir las organizaciones como un todo, y esta visión nos conduce inevitablemente a una concepción de la gerencia donde se revalorice la acción del hombre y la de las propias instituciones.

NEGOTIUM
Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science
PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Quotation: Chacín, Migdy; Briceño, Magally y Zavarce, Carlos (2009) LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES: PERSPECTIVA CRÍTICA INTERPRETATIVA /
www.revistanegotium.org.ve 12 (4) 86-99

Lo anterior, ha planteado nuevas formas de ver el asunto y la necesidad de utilizar otros enfoques propios de la investigación social, para fundamentar el desarrollo y puesta en marcha de la gerencia en organizaciones sociales y su reconocimiento como agrupaciones humanas, que requieren construir nuevos conocimientos directamente de la vida social, comprendiendo la actuación de los actores en su marco y escenario referencial o natural.

Por lo expuesto, en el complejo escenario del hacer gerencial , los actores deben ser estudiados y comprendidos en su naturaleza multidimensional, bajo una perspectiva crítica interpretativa, que permitan esa comprensión desde la búsqueda del interior de los actores y desde su realidad social y humana, que demanda ser abordada mediante una postura epistemológica para comprenderla a partir de su cotidianidad, marco interno del actor que las vive y que las experimenta, ya que su conducta, expresa la definición que tiene del mundo.

En este contexto, la investigación partió de la vivencia de los actores. A partir de ellos, se obtuvieron insumos provenientes de reflexiones críticas y diálogos con diversos interlocutores preocupados por el quehacer gerencial. Las informaciones recabadas y su contrastación con los conocimientos preestablecidos, fundamento la valoración de lo crítico interpretativo para el abordaje de la gerencia en organizaciones sociales.

Este documento se organiza en cinco secciones: La primera, comprende la introducción. La segunda, describe los actores y las evidencias empíricas para fundamentar la propuesta de los investigadores en cuanto realizar el abordaje de la gerencia en las organizaciones sociales a través de lo crítico interpretativo. La tercera, estudia la gerencia en las organizaciones sociales. La cuarta, fundamenta la perspectiva crítica interpretativa en el abordaje de la Gerencia en las Organizaciones Sociales. La quinta presenta algunas reflexiones sobre los resultados del trabajo. Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas.

LA GERENCIA DESDE LOS SUJETOS SOCIALES.

Para lograr el sustrato empírico tendiente a fundamentar la postura de los investigadores en cuanto a la valoración de la perspectiva critica reflexiva para el abordaje de la gerencia en las

organizaciones sociales, se hizo un instrumento de preguntas abiertas a 50 gerentes de instituciones publicas y privadas a quienes se les indagó acerca de la concepción que tenían sobre la gerencia y la relación de esta con las funciones y actividades relacionadas con su quehacer como gerentes. Los datos más relevantes fueron los siguientes:

La gerencia es entendida como "una actividad basada en dirigir orientar y organizar todos los procesos"; "Es un instrumento donde se deben conjugar varios elementos, recursos humanos, financieros sociales y morales para alcanzar el bienestar de la organización y conducir los objetivos"; "Es una ciencia"; "Significa cumplir tareas al menor tiempo y costo posible".

La gerencia "es un arte que permite el logro de beneficios por parte del personal"; "Es la capacidad que tiene el individuo para cumplir diferentes funciones"; Es "un instrumento que se utiliza de forma metodológica con el fin de obtener nuevos resultados en la administración del talento humano"; "Es aquella que permite que un individuo o grupo de personas supervisen orienten y canalicen las actividades de trabajo"; "Es la actividad que permite que la organización desarrolle o cumpla la misión en el menor costo posible"; "Actividad o acción mancomunada unida a la administración de recursos humanos materiales y financieros"; Es lograr que el personal cumpla sus tareas"..

"La gerencia es la forma ordenada y sistemática de hacer las cosas bien hechas para cumplir los objetivos a través del intercambio de ideas, conversaciones y acuerdos, que permiten dilucidar una situación"; "Es una ciencia que se encarga de orientar y dirigir a un personal dentro de una institución"; "Es lograr que un grupo determinado de personas se motiven y se comprometan".

Surgieron otras expresiones como las siguientes: la gerencia "es el conjunto de acciones para la toma de decisiones oportunas para lograr los objetivos"; "Procesos o disciplina que aporta a los distintos procesos fluidez y efectividad para alcanzar las metas"; "Proceso de manejo y conducción de personas que conduzcan a alcanzar una meta común"; "Es la ciencia y el arte de planificar dirigir, organizar coordinar y evaluar todas las acciones que se emprenden en una institución"; "Es delegar para sacarle el máximo provecho al personal con que se cuenta"; el proceso orientado hacia la armonización de todas las áreas

productivas de una empresa y sus respectivas áreas y departamentos"; "Es una ciencia que desarrolla estrategias en pro de ejecutar y proponer proyectos en diferentes áreas.

De los datos antes presentados se puede extraer algunos elementos que son similares en las respuestas: Gerenciar es administrar procesos para lograr metas y objetivos. Es la ciencia que permite hacer más eficientes y efectivos los procesos administrativos de la organización en aras de lograr la efectividad. Es lograr los objetivos de la empresa para que esta alcance su máximo rendimiento. Es hacer más eficiente y efectiva las acciones en la organización.

Las diferentes respuestas emitidas por los actores objeto de la investigación, ubican a la gerencia en las organizaciones sociales bajo una concepción instrumental y técnica en donde lo fundamental es lograr objetivos, metas, obtener mayor rendimiento en la organización al menor costo posible, énfasis en la división de las tareas, el personal como el medio del cual se obtienen beneficios, la organización como la estructura organizativa mediante la cual se cumplen las funciones básicas de la gerencia en cuanto administrar, conducir, planificar y evaluar, el énfasis en la estructura organizacional, entre otras.

Las consideraciones anteriores forman parte entre otras de los fundamentos de la teoría Tayloriana (1856-1915) y la de Fayol (1841-1925).

Los entrevistados enfatizaron en sus respuestas la importancia del cumplimiento de los objetivos para el logro de las metas institucionales. De allí, que consideramos que gran parte de ellos estaban orientados hacia la teoría de la gerencia por objetivos (Drucker, 1954) por cuanto esta aporta a la organización conocimientos técnicos que orientan el diseño del plan, la formulación de las estrategias para orientar el cumplimiento de las metas institucionales. Mediante la gerencia por objetivos se puede lograr la participación de todos los miembros de la organización y el conocimiento acerca de que hace la institución y hacia donde se dirige.

Del análisis de las respuestas obtenidas, se desprende también la poca importancia que se le imprime a la teoría de los recursos humanos de Harthorne_Mayo (1880-1949). No se evidenció, por

NEGOTIUM
Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science
PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Quotation: Chacín, Migdy; Briceño, Magally y Zavarce, Carlos (2009) LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES: PERSPECTIVA CRÍTICA INTERPRETATIVA /
www.revistanegotium.org.ve 12 (4) 86-99

ejemplo, la relevancia que tiene para la gerencia lograr la satisfacción de las personas y la armonización de las funciones económicas (producción de bienes y servicios) y la función social en cuanto al logro de la satisfacción de los empleados.

Desde la perspectiva anterior, se observa en todos los planteamientos un concepto reducido y mecanicista de la gerencia y la tendencia a visualizarla como un proceso en el cual sus partes constitutivas (planeamiento, organización, dirección y control lo que supone verlas en forma independiente y analizarlas aisladamente para explicar los comportamientos en el quehacer gerencial.

Lo anterior, nos permite indicar que existe un distanciamiento entre las diferentes posturas de los entrevistados con respecto a la gerencia ya que no se detectó en ninguna de las respuestas que tuvieran un acercamiento hacia aspectos de la gerencia de las organizaciones sociales publicas y privadas que son fundamentales como: la atención al cambio e incertidumbre, el conocimiento lógico y dinámico de las realidades como una practica diaria en el quehacer de las organizaciones, la valorización como factor fundamental en la institución, la búsqueda del bienestar común en un ambiente socialmente responsable, la comunicación como estrategia de acción, la capacitación de los empleados y el trabajo en equipo, entre otros.

LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Hablar de la gerencia en las organizaciones sociales implica asumir los cambios que se han producido en la sociedad e incidido en el contexto de las organizaciones, en su estructura, cultura y vías para accionar los procesos gerenciales.

Lo anterior significa asumir que se ha producido una ruptura de los paradigmas tradicionales de la administración para dar paso a un nuevo concepto de la gerencia que va mas allá del modelo burocrático weberiano clásico para dar paso a otro sustentado en el hombre y para el hombre donde se tomen en cuenta sus características, motivaciones, intereses y su desarrollo humano en forma integral así como las diferentes dimensiones del contexto: lo económico, político, social,

cultural y la interacción que se produce entre estas y el hombre como centro del proceso gerencial.

En este orden de ideas, significa ir mas allá de la racionalidad instrumental y la estrictamente económica para apuntar al desarrollo humano individual y del colectivo lo cual garantiza el logro de una gerencia que de respuestas a los retos de la sociedad moderna.

Desde esta perspectiva, la gerencia de las organizaciones sociales públicas y privadas, se caracterizan por: desarrollar procesos de confianza entre los individuos que integran la organización; b) valorar el talento humano; c) revalorizar lo humano por encima del recurso material o de capital; d) adaptar las organizaciones al entorno; e) poseer estructuras mas horizontales; f) atenuar la presión rígida de la autoridad para dar paso a la desburocratizacion y a una cultura sustentada en los valores de la intuición, la solidaridad y el compromiso. (Guerra Sotillo y Guerra Cordova, 2004)

Lo anterior, nos lleva a reflexionar acerca del paradigma que esta emergiendo con respecto a la gerencia en las organizaciones sociales el cual va mas allá de lo estructural para centrarse en valores y en concepciones muy diferentes a los que guiaron el pensamiento administrativo de décadas atrás.

En consecuencia, autores como Valdes (2002) plantea la necesidad de conceptualizar el nuevo paradigma para la revolución empresarial del siglo XXI, Drucker (2003) se refiere a la gerencia del conocimiento como fundamento de la gerencia en la sociedad futura, y Zohar (1997) señala la necesidad de visionar la gerencia bajo lo que el denomina la filosofía corporativa como fundamento de la nueva ciencia para reformular, estructurar y dirigir las organizaciones.

Sin duda, los fundamentos teóricos de los autores mencionados, dan cuenta de los descriptores que marcan el pensamiento gerencial emergente ante el momento de quiebre histórico de cambios, y nos invitan a la reflexión y el debate en el campo gerencial sobre la crisis epistémica que impulsa la emergencia de una nueva era, que está siendo apalancada por la convergencia de desarrollos científicos-tecnológicos que se producen en las áreas de microelectrónica, biotecnología y nuevos materiales. (Zavarce, Briceño y Chacin, 2008)

NEGOTIUM
Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science
PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Quotation: Chacín, Migdy; Briceño, Magally y Zavarce, Carlos (2009) LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES: PERSPECTIVA CRÍTICA INTERPRETATIVA /
www.revistanegotium.org.ve 12 (4) 86-99

Como se dijo anteriormente, la gerencia en las organizaciones se fundamenta en el hombre entendido este bajo una concepción integral en la que es necesario repensar los procesos técnicos del desarrollo humano a la luz del nuevo paradigma gerencial en donde se articulan los procesos de calidad, productividad y complejidad organizacional con los intereses del individuo en la organización y con su propia transformación. Para ello es indispensable apoyarse en los planteamientos de la cultura organizacional (en relación con el comportamiento), estructura (en relación con los recursos), y estrategia (en relación con el entorno).

LA PERSPECTIVA CRÍTICA INTERPRETATIVA EN EL ABORDAJE DE LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Es evidente que la orientación que pretende la búsqueda de la verdad universal se desdibuja cada vez más en el campo gerencial, para dar apertura a una nueva concepción de conocimiento que está inmerso en una realidad social llena de contenido, signos del lenguaje, imagen y discursos propios de esta área del conocimiento.

Este progresivo cambio como producto del agotamiento del positivismo en lo social ha hecho posible que emerja un piso epistemológico propio de las ciencias humanas donde lo vivido por los actores sociales se convierte en la fuente de la comprensión de significados desde las propias historias, vivencias y consensos tanto personales como colectivos.

La discusión entre los defensores del positivismo y las nuevas perspectivas emergentes es permanente en el ámbito gerencial, sobre todo en lo referido a criterios como: sujeto, subjetividad, intersujetividad y lo creíble de las dimensiones afectivas, valorativas, emocionales y de sentido común puesto que estas no pueden ser medibles ni verificables, tampoco simbolizan una realidad dada, equilibrada y sin incertidumbres.

En esta investigación como se expresa en los párrafos precedentes, los investigadores asumen la perspectiva crítica

interpretativa, para el abordaje de la gerencia en las organizaciones sociales, esto en contraposición a la perspectiva positivista.

Lo anterior, bajo el convencimiento que cada día comienzan a abrirse caminos que llevan a concitar una nueva racionalidad hacia otras formas de conocer, de dar sentido a la experiencia vivida por los actores que forman parte de las organizaciones sociales, es decir de la gente común, que comparte funciones y acciones cargadas de intencionalidad, de motivos y propósitos, sobre la base de su propia vida y la de la organización social en la cual convive.

La asunción de esta postura se fundamenta en las bondades que presenta para acceder a la subjetividad de los actores sociales y a la posibilidad de lograr con el apoyo de la hermenéutica a la intesubjetividad necesaria para una mayor comprensión de las funciones gerenciales y promoción de la reflexión critica, a fin de lograr el esclarecimiento necesario que propicien su reconocimiento como seres humanos y el logro de sus intereses en el contexto de estas organizaciones.

La gerencia en las organizaciones sociales debe verse como una realidad humana, sustentada en una experiencia, que hace viable la conformación de una cultura, donde sea evidente la participación de los actores sociales inmersos, a través de la construcción de significados mediante una actitud reflexiva, de compartimiento de experiencias y evocaciones consensuales, considerando las organizaciones como sus contextos naturales y la base del carácter histórico que proporcionan los conocimientos y saberes experienciados.

Desde esta perspectiva, la gerencia, el conocimiento, su gestión y la cultura que se genera en la organización es vista como una construcción social (Bloor, 1976; Ibáñez, 1994) producto de la interacción de los actores que la conforman, a través de la construcción y reconstrucción intersubjetiva de significados y conocimientos en el marco de su actuar en este tipo de organización.

En ella, la reflexividad, entendida como una dimensión de la conciencia en la cual el conocimiento posibilita la acción, juega un rol importante en la capacidad de los actores de romper su disyuntiva objeto-sujeto, permitiendo que pueda verse como objeto de análisis

abriendo las posibilidades de construir una gerencia de significados compartidos fundamentada en la inersubjetividad como condición importante en la construcción de los social. Para Domingo y Fernández (1999) “la reflexividad comporta un alto componente (auto) crítico y de implicación y compromiso” (p; 26).

La perspectiva asumida, permite observar no solo las profundas implicaciones en la construcción y relaciones en el mundo social, sino en el proceso de comprensión, descripción y explicación de ese mundo.

La noción de crítica que se asume en la postura se fundamenta en el legado de los pensadores Frankfurt, que tiene sus expresiones en la teoría crítica, la cual contradice en cierta forma la racionalidad instrumental propia del positivismo.

En concordancia con lo expresado podemos decir que la perspectiva asumida, para abordar el fenómeno de la gerencia en las organizaciones sociales permite desarrollar un discurso transformador que apunta hacia un análisis de lo social en el fenómeno gerencial, que no se limita a los descriptivo y verificable, sino que analiza críticamente las relaciones sociales e interactivas que se dan en estas organizaciones como contextos sociales.

El accionar con una postura diferente a la racionalidad positivista en el ámbito gerencial, da cabida a la a la posibilidad de comprensión e interpretación desde un pensamiento crítico interesado en el cambio social a través de la conciencia crítica, individual y colectiva de sus actores.

Es necesario salir del esquema tradicional basado en la razón instrumental y mirar de forma diferente los planteamientos que sobre la gerencia, concepción y funciones, esto implica reflexión consciente sobre la práctica y experiencia vivida.

Traspolando lo que expresa Carr y Kemis (1988) podemos decir que la práctica gerencial esta en manos de sus actores y lo escrito sobre gerencia puede validarse a través de su autoconciencia bajo condiciones de diálogo libre y abierto.

La perspectiva crítica refiere, a los acuerdos intersubjetivos de conciencia mutua que deriva en nuevas emergencias y desde una perspectiva fenomenológica, en consonancia con Mélich (1996).

La intencionalidad de la crítica lo constituye la idea de cambiar el orden establecido tanto en el individual como en el colectivo, intentando sobrepasar la critica bajo el predominio de la razón instrumental y la acción de respuestas rápidas y eficaces a manera de un técnico en cuestiones planteadas.(Ayuste, Flecha, Lopez y Lleras, 1999)

El proceso dialéctico en la fundamentación crítica es de relevancia por cuanto propicia la emancipación del ser humano. En este sentido, cada uno de los actores que participan en el dialogo responden a una dimensión subjetiva de entender el mundo. “La posibilidad de dialogar, criticar, discernir y consensuar permite al sujeto de la comunicación reflexionar y cuestionar sus propios planteamientos” (Ayuste, Flecha, Lopez y Lleras, Opcit, Pág. 38)

En concreto pudiéramos decir que la teoría crítica es una construcción teórica, referida al ámbito de los fenómenos sociales que recoge los presupuestos filosóficos de la Teoría Crítica e intenta reflejarlos en las acciones gerenciales. Con ella se busca una coherencia entre las formas de entender el mundo, la sociedad, el sujeto que sirva de referente en el quehacer cotidiano de los actores inmersos en la gerencia, en el proceso de transmisión de conocimientos, en las formas en las que se concretan las actuaciones del gerente. Sáenz (s/f)..

La asunción de lo crítico en el estudio de la gerencia en las organizaciones sociales es extensivo hasta la acción y pensamiento del gerente. De allí que hablar de acción nos llega a una referencia obligada como es la de Weber (1971) como conducta humana, individual o social, ya sea que se refiera al hacer externo, expresado en determinados comportamientos gestos o posturas intencionales

Lo que significa que su accionar funcional debe construirse bajo un proceso de interacción y reconstrucción permanentemente. Este planteamiento dialéctico le imprime a la experiencia vivida en la práctica un significado diferente a los planteamientos acríticos sobre la gerencia.

NEGOTIUM
Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science
PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Quotation: Chacín, Migdy; Briceño, Magally y Zavarce, Carlos (2009) LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES: PERSPECTIVA CRÍTICA INTERPRETATIVA / www.revistanegotium.org.ve 12 (4) 86-99

Por lo tanto, es importante que el gerente se interrogue sobre su trabajo y su forma de ejercerlo.

Lo anterior le da valor, significado y sentido a la práctica construida bajo la perspectiva de un razonamiento producto de una actitud critica, que convierta la práctica en un hecho reconstruido y no una actividad sin sentido y sin significado, ausente de toda caracterización de tipo social.

REFLEXIONES FINALES

Las evidencias empíricas obtenidas de los gerentes y/o actores de las gerencias sociales públicas y privadas nos permite interpretar que aun cuando hablamos de una sociedad caracterizada por cambios, transformaciones, dinámicas y de la transición de lo moderno a lo postmoderno, el pensamiento epistemológico de estos actores gerenciales permanecen centrados en una racionalidad técnica e instrumental no consona con los cambios epocales y avances gerenciales.

La concepción de las organizaciones y su funcionamiento han variado con la finalidad de adecuarse a las exigencias del siglo XXI, por lo tanto no pueden verse como unidades aisladas, sino como sistemas sociales abiertos construidos históricamente, por tanto provisionales y contingentes. Esto hace que su concepción constitutiva difiera de la realidad natural, dándole un sentido poco fijo, inestable para hacerlas dinámicas y cambiantes impregnándolas de un carácter inacabado, subjetivamente intencional y autocreador.

La gerencia de las organizaciones sociales es considerada hasta ahora bajo una perspectiva que da cabida a lo instrumental, medible y verificable, lo cual debe ser superado para dar paso a la perspectiva de considerar a la gerencia bajo como una construcción y reconstrucción de historias, vivencias y experiencias personales y sociales marcando así, un nuevo rumbo en la manera de concebir el conocimiento en el ámbito gerencial.

La gerencia de las organizaciones sociales esta llamada a experimentar alternativas epistemológicas donde la critica, la reflexión, la interpretación del fenómeno gerencial se hace presente para hacer

contrastado con la poca capacidad de la racionalidad técnica para interpretar y comprender los eventos que ocurren en estas organizaciones y en las acciones de los actores inmersos en ella.

La nueva visión epistemológica de la gerencia en las organizaciones sociales debe ver a los actores inmersos en ella como seres integrales y no fragmentados que asumen retos, enfrentan problemas y dificultades, innoven, sistematicen ideas, se perfeccionen continuamente, receptivos, flexibles, afectuosos, autónomos, equilibrados con la finalidad de darle un mayor sentido humano a la gerencia bajo el reconocimiento y valorización del ser humano orientado hacia el logro del máximo de calidad de vida.

Es necesario visualizar otros horizontes desde donde se mire el fenómeno gerencial, superando el esquema de la razón instrumental y mirar de forma diferente los planteamientos sobre la gerencia, considerando su flujo de reflexión consciente que le den valor y significado a su experiencia en la gerencia como forma de trabajo.

La gerencia de las organizaciones sociales se conceptualiza como un proceso centrado en las acciones del hombre lo cual trae consigo el establecimiento de las interrelaciones con el entorno, la adecuación de la organización con estructuras planas y flexibles para lo cual se requiere un nuevo concepto del trabajo que de satisfacción y en donde el hombre es el eje central del proceso gerencial.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ayuste, A; Flecha, R y López, F (1999) Planteamientos de la pedagogía crítica: Comunicar y Transformar. Barcelona: Graóo

Bloor, D. (1976). Conocimiento e imaginario social. España: Gedisa

Carr, W y Kemis, S (1988). Teoría crítica de la enseñanza. La investigación- acción en la formación del profesorado. Barcelona: Martínez Roca.

Domingo, J. y Fernández, M. (1999). Técnicas para el desarrollo personal y formación del profesorado. Cuadernos monográficos del ILCE. Nº 10. España: UD.

Drucker, P. (1976) La gerencia de empresas. Buenos Aires: Editorial Sudamericana

_____ (2003). La gerencia en la sociedad futura. Colombia: Norma

Fayol, H. (1961) Administración Industrial y General. Previsión - Organización - Mando - Coordinación - Control. Estudio preliminar por el Dr. Oreste Popescu. 5ª. Ed.Trad. del francés por el Dr. Constantino Dimitriu. Buenos Aires, El Ateneo

NEGOTIUM
Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science
PPX 200502ZU1950 / ISSN1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET, DOAJ,
Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar,
www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Quotation: Chacín, Migdy; Briceño, Magally y Zavarce, Carlos (2009) LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES: PERSPECTIVA CRÍTICA INTERPRETATIVA / www.revistanegotium.org.ve 12 (4) 86-99

Guerra Sotillo, A. y Guerra Cordova, A.(2004) El nuevo paradigma organizativo en el escenario global postmoderno. En Red. Disponible en: http://www.ucla.edu.ve/dac/compendium/compendium10/paradigma.htm

Ibáñez, T. (Comp.) Psicología social construccionista. México: Universidad de Guadalajara.

Melich, J. (1996) Antropología simbólica de la acción educativa. España: Paidos

Mayo, E. (1959) Problemas humanos de una civilización industrial. Buenos Aires: Galatea, Nueva Visión

Perez, J y Torres, G. (1997) Nuevo paradigma de la gestión Humana. Revista Lupa Empresarial N. 2 Agosto

Sáenz, A. (s/f) Teoria critica y educación. En Red. Disponible en: http://educritica.idoneos.com/index.php/335283

Taylor, F (1970) Management Científico. Bar celona: Oikos-Tau.

Weber, M (1971). Sobre la Teoría de las Ciencias Sociales. Barcelona: Ediciones Penisinsula

Zavarce, C; Briceño, M y Chacín, N (2008). Descriptores del pensamiento Emergente. Enviado para evaluación Revista Visión Gerencial.

Zohar, D. (1997). Renovar la filosófica Corporativa. Madrid: Editorial Centro de estudios Ramón Areces, SA.