

EVOCACIONES DEL GERENTE LÍDER EN ORGANIZACIONES CAÓRDICAS METATRANSCOMPLEJAS: UNA VISIÓN DESDE SUS ACTORES SOCIALES

EVOCATIONS OF THE LEAD MANAGER IN CHAORDIC METATRANSCOMPLEX ORGANIZATIONS: A VIEW FROM ITS SOCIAL ACTORS

Félix Alberto Gil ¹

 <https://orcid.org/0000-0002-5980-3807>

Gilberto Anaya ²

 <https://orcid.org/0000-0003-4553-3209>

RESUMEN

El presente artículo, Evocaciones del Gerente Líder en Organizaciones Caórdicas Metatranscomplejas: Una Visión desde sus Actores Sociales, de enfoque multimétodo con aplicación de metodología antropológica etnográfica a través de entrevistas a profundidad, enfocadas a relatores, y actores sociales pertenecientes a una Institución Generadora de Conocimiento (InGeNiO), con el objetivo de generar una reingeniería caórdica-autotélica-blanda a nivel de la alta gerencia, gerencia media-operativa intranet, resignificando-reforzando la direccionalidad de los liderazgos a nivel de nodos de autoridad-motivación-toma de decisiones, como participación-cocreación periférica intra-extranet. Se trata de conjugar tres expresiones gerenciales con tres tipos de liderazgo para inducir cambios importantes a nivel de reingeniería de los procesos dentro de una Organización Generadora de Conocimiento a través, de la imbricación transepistémica gerencial de lo transdisciplinario del liderazgo-trasmétodo, generando un cambio de paradigma hacia lo multigerencial con intervención de la transdisciplinarietà recursiva hasta lograr la imbricación de novel paradigma Metatranscomplejo.

Palabras Clave: Liderazgo Gerencial, Autotélico, Caórdico, Metatranscomplejidad.

ABSTRACT

Our research entitled, Evocations of the Lead Manager in Chaordic Metatranscomplex Organizations: A View from its Social Actors, consists of a research proposal inscribed in the transcomplex interpretive paradigm of a multi-method approach with application of anthropological methodology applied ethnographically through the application of in-depth interviews, focused on reporters, social actors belonging to a Knowledge Generation Institution (InGeNiO), with the objective of generating a soft-chaotic-autotelic-reengineering at the senior management level, intra-operative middle-management management, resignifying-reinforcing the directionality of the leadership at the node level of authority-motivation-decision-making, such as peripheral intra-extranet participation-co-creation. It is about combining three managerial expressions with three types of leadership to induce important changes at the level of process reengineering within a Knowledge Generating Organization through the transepistemic managerial interweaving of the transdisciplinary leadership-transmethod, generating a change in paradigm towards the multi-managerial with intervention of recursive transdisciplinarity until achieving the overlap of the new complex metatrans paradigm.

Keywords: Management Leadership, Autotelic, Chaordic, Metatranscomplex.

¹ Postdoctorante y docente Universidad Yacambú
Cabudare - Lara - Venezuela.
Correo: saruro1958@gmail.com

² Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado
Postdoctorante Universidad Yacambú
Barquisimeto - Lara - Venezuela.
Correo: hokaidojutsu@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Una nueva visión Epistémica

Desde finales de la década pasada, lo que se ha nombrado como el Tercer Camino (multimétodos, métodos mixtos, paradigma cualicuantitativo) y otros doctos teóricos investigativos llaman la Tercera Cultura o Nuevo Humanismo Científico, la transcomplejidad hace honor a su apología. El fusionar lo cuantitativo con lo cualitativo ya no es una novedad, históricamente, matemáticos antiguos practicaban la filosofía y simultáneamente al filósofo la ciencia le irradiaba comprensión.

Hoy día, una nueva y poderosa herramienta, un tercer componente (la tecnología) se integra a esta nueva visión del conocimiento. Al igual que muchos predecesores acometen teóricamente en este paradigma epistémico, transcomplejo y transdisciplinario, nosotros hemos incursionado más allá, nuestro atrevimiento intelectual, la Cuarta Vía, la Metatranscomplejidad, donde la complejidad no radica simplemente en nuestras primeras investigaciones sobre la praxis de la misma, la dificultad que nos planteamos es en hacer que los egregios de las sociedades del conocimiento absorban este paradigma, que éstos antiguos expertos se conviertan en neo expresiones del saber, indicado por Taleb (2008) “[...] el mundo en que vivimos tiene un número creciente de bucles de retroalimentación que hacen que los sucesos sean la causa de más sucesos” (pag.28). Nosotros esperamos que nuestro trabajo investigativo sea el aliciente, la semilla o el switch de encendido que inicie la prosperidad intelectual de un incipiente género de científicos filósofos que pululen este transitar de nuestra proposición llamada Cuarta Vía.

La improbabilidad de hechos trascendentales, para nosotros, fue el ápice de la investigación, pero a diferencia de los planteamientos de Taleb (2008), no se basa en una estructura aleatoria de la realidad empírica, fuimos más allá, lo improbable lo llevamos a la visión periférica del mundo, la que puede ser confirmada.

La investigación no se limitó a las cercas suburbanas dimensionadas que el mundo científico intelectual, para su orden terrenal, nos impone. La Cuarta Vía va dirigida hacia el liberalismo académico que muchos teóricos han estado buscando. El aplicar métodos estadísticos probabilísticos a las Ciencias Sociales demostrará a los expertos que son expertos y a los expertos que no lo son, que los vaticinios señalados en nuestros posibles escenarios futuros van más acordes a la realidad y no a la erudición recursiva improbable distópica.

Se analizó en esta metatranscomplejidad el cruce de variables-categorías de ídoles y paradigmas epistémicos diferentes y supuestamente incongruentes, los informantes clave (muestra) no son ya la primadonna del método, sino son los actores sociales (población), los tenores de la Opera intelectual, además de brindarnos información subyacente, construyen los accionares gerenciales, bases para medir los niveles de incidencias en los futuros escenarios posibles.

Ahora, la complejidad que la tecnología de las comunicaciones ha introducido en la faz gerencial del mundo, a través de las organizaciones, en especial aquellas generadoras de conocimiento, trastoca a profundidad vetustos paradigmas apropiados-controlados por las antagónicas gerencias jerárquica y horizontal durante décadas y, a partir de la llegada de la revolución industrial de manos de los estertores del abyecto positivismo, como catalizador operativo que transformo a los trabajadores en engranajes humanos aceitados por el capital operativo.

Este paradigma insospechado en sus secuelas, identifico y redujo al hombre a una pieza móvil apreciada desde la gerencia-liderazgo, como perspicaz solución remplazable de metas-objetivos en una cada vez más moderna línea de producción, orígenes trastocados por el culto a los dioses de la mecánica medible-edificable de la conciencia mecanicista-operativa de las empresas en la fragua competitiva de los tiempos. Los objetivos-resultados son el santo grial de la producción, en desmedro del innovador-creador espíritu humano para la

solvencia no mecánica de sus saberes operativos a calidad de vida.

Satisfactoriamente los dislates gerenciales dieron al traste con las nuevas reformas organizacionales, donde el lado humano de la máquina humana, tomó posesión de la razón gerencial a raíz de la evolución del cerebro límbico de una gerencia heterárquica que daba sus primeros pasos en torno a la recién establecida gerencia plana, brindando oportunidades innovadoras al respeto de la Otredad-Alteridad de los recursos humanos o recientemente talento humano, las consideraciones generaron cambios respetuosos al Leitmotiv de su paso a la razón, como integralidad laboral y su medio de subsistencia organizacional.

Los pasos aceleraron presurosos con la llegada del internet de todas las cosas, y la vida, como pandemia tecnológica produjo inflexión en la razón humana empresarial-organizacional, surgieron desde un medio evo gerencial, las gerencias caórdicas, blandas, autotélicas y líquidas, con amigable brizna al humanismo redentor. Las empresas incorporan el sentir-sentimiento humano en una dialógica que permuta de la velocidad de la información a lo cuántico de la toma de decisiones en transcomplejidad de los análisis-evocaciones gerenciales en gestión del liderazgo, y la capacidad racional del líder solidario a la pertinencia-eficacia de la experticia-experiencia de sus seguidores.

Cada quien, en cada lugar de sus principios humanos, devela su asertividad en los procesos organizacionales, en las transiciones necesarias, en los escenarios caóticos ricos en abundante maná de oportunidades para una reingeniería sólida, poderosamente estable en la promoción de deberes a la garantía del clima organizacionalmente solidario, responsable, ecuánime a la inmensa venialidad del Ser-aSer laboral.

Es por ello que este artículo, ofrece dentro de esta voráGINE paradigmática transcompleja la oportunidad de observar los vasos comunicantes del método científico como la necesaria visión holística-transversal. Dialógica gnoseológica de

una praxeología operativa en su vinculación con el necesario multimétodos de análisis cualicuantitativo, para poder comprender fehacientemente los giros conceptuales de una dinámica metatranscompleja en realidad que, a momentos, se convierte en una poderosa utopía distópica, es allí donde estamos en los albores de la gerencia del siglo XXI, de allí el aporte académico desde el caos al orden.

Introito Aproximación a un Salto de Fe

Quizás uno de los aspectos más poderosos en la sinergia empresarial, organizacional, institucional, sea el controversial tema del líder gerente y su impronta gerencial, trazado deontológico entre el mito de la exacerbación como líder, su carisma conductual ensordecedor y los principios profesionales de vocación a un servicio impecable, incluyendo: capacidades intranet-extranet, endogámicas-exogámicas, eficacia-eficiencia, experiencia-experticia, conocimiento-asertividad, niveles de empatía-negociación, niveles de autocracia, manejo de los procesos, auto imagen-autoconcepto, carisma, capacidad de respuesta bajo presión, capacidad de afrontamiento, despliegue de conductas anómicas-reactivas, participativo-conciliador, en fin, ideario logístico del cual debe hacer gala el gerente esperado, según concepción-concepto de imagen figura gerencial, al menos en teoría..

En la mayoría de los casos, el gerente como figura de autoridad, se diluye en ese mismo punto (autoridad), limitándose a su ejercicio profesional desde esa perspectiva que induce, anexo a su conducta, estatus-rango y jerarquía como carta de presentación, aunado a la cultura generacional consolidada-moldeada-modelada a la imagen preconstruida de un gerente que pocas veces se asocia con el humanismo, como uno de sus condicionantes en el ejercicio de sus funciones. La autocracia forma parte de su estamento exigido por rol profesional, mientras que la autotelia es considerada como un exabrupto revestido como debilidad que no debe mostrarse según las exigencias más ortodoxas de la doxa gerencia vertical o jerárquica.

El ser humano dejó de ser un engranaje más de la máquina, ahora es el fluido que garantiza su movimiento, precisión y obsolescencia, la inmediatez-abundante es el nuevo paradigma, los equipos de trabajo comparten la sabiduría de los jefes, el líder se propaga y disgrega dialógicamente en un ejercicio-pensamiento autopoyético, la heterarquía supera a su némesis gerencial (jerarquía) y en las nuevas opciones emerge la gerencia Caórdica, propiciada por el caos generado desde la incertidumbre a la razón, ejemplo de ello, la globalización del internet de las cosas, la poderosa-avasallante inculturación exogámica de las ideas-hechos-acontecimientos como reflexividad de las TIC's y su espiralidad recursiva a la plurilectura étnica-autotélica de los mensajes contenidos en descriptores-ideas-pensamientos al margen cuántico, el placer de percibir desde mi óptica, realidad sincrónica-asincrónica, el poder de la comunicación al servicio de la información, la rápida acumulación de los saberes al clic de su idolatría.

Esta dinámica actual, exige noveles afrontamientos e interpretaciones teórico metodológicas y reingeniería de muchos aspectos gerenciales a lo intranet de las organizaciones-empresas considerando el clima organizacional, modelos gerenciales en ejercicio, toma de decisiones, fomento-promoción al liderazgo, tipos de líder gerente, en fin una pléyade de toda la sustancia gerencial que compone nuestro acervo gerencial. Adicionalmente un nuevo camino bifurca paralelamente a toda esta dinámica, constituido por métodos-metodologías de análisis permitiendo el abordaje en torno a la estructura organizativa, manejo de la misma, intencionalidad en su accionar, uso-empleo de la multidisciplinariedad-interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad de factores implicados en sostenibilidad-sustentabilidad organizacional.

Conocer, comprender e interpretar procesos estrechamente vinculados con el tejido orgánico de una empresa-institución, analizar sus variables dependientes-intervinientes, vislumbrar propósitos, plantearse interrogantes, caracterizar objetivos, analizar sus alcances, cuantificar y cualificar sus alcances en planes y

proyectos, proponen en el orden presentados acá, el necesario acercamiento transcomplejo a la inmensa venialidad de la organización, necesaria transinterdisciplinariedad de los múltiples factores en juego para logro de metas-objetivos organizacionales.

En tal sentido, la complejidad del análisis gerencial alcanza propósitos con nuestra propuesta de análisis-aproximación a un modelo transparadigmático-metódico, ejecutando paralelamente lo duro y lo blando del análisis textual de escenarios gerenciales complejos y sus efectos, al unísono de la estructura intranet-extranet organización.

Se ofrecen soluciones que se pasean por diferentes tipos de gerencia como la heterárquica, caórdica, humanista, autotélica, blanda, y la metacompleja gerencia meritocrática, como logros fundamentales a los actuales tiempos gerenciales colmados de poderosas incertidumbres y no menos retos, que necesitan de baluartes-propuestas de estudio-análisis, ponderando-sopesando actividad-desempeño en quehaceres cocreativos-cooperativos, para la comprensión de nuevos ecosistemas de estudio gerencial.

Dentro de esta dinámica se esbozó un ejemplo al análisis del cambio organizacional, el empleo absolutamente racional de multimétodos de análisis, no intentando establecer paradigmas deslumbrantes, sino de, como introspección a los saberes históricos de lo holístico, heurístico, praxeológico, axiológico, antropológico, filosófico y metafísico, se emplean exégesis necesarias, estableciendo integralidad transcompleja de saberes, reflexividad operativa en accionar, espiralidad recursiva en cada manejo de incertidumbres por la aproximación antropológica de lo ETIC (investigador) y lo EMIC (investigado), fuentes para la cocreación-cooperación paradigmas-enfoques-métodos-metodologías, fusionados en categoría emergente comprensión realidad metatranscomplejidad.

Es la vinculación inseparable de saberes emergentes, fusión-fisión saberes transepistémicos, transontopistémicos, expresión incuestionable de la necesaria multi-

inter transdisciplinariedad de saberes ontoepistémicos a la inmensa venialidad epistémica del Ser-aSer gerencial. Pero este dilucidar de choques, encuentros, abordajes axiológicos de paradigmas, de lenguajes, de verbos no deben ser incongruentes sino diluyentes, no son mutuamente excluyentes, aunque aún persistan algunos autores e investigadores en decir lo contrario.

Encontrar que no estamos solos en este devenir nos fue muy grato durante la investigación, ver una excelente disertación de la Dra. Crisálida Villegas donde narra la historia de la transcomplejidad y sus diferentes connotaciones (multimétodos, métodos mixtos, paradigma cualicuantitativo) conducente a una razón dialógica en una multiplicidad de lenguajes, cuyas direccionalidades fueron llamados, en sus tiempos, secuenciales, de integración (cualitativo-triangulación), concurrentes y de complementación, todos ellos sustentados en los placenteros escritos de las Dras. Miriam Mendoza y Naleska Perdomo (2020) en los métodos mixtos en la investigación en la cultura de postgrado y método integrador transcomplejo, la tercera experiencia.

Se trata de la procura-retorno a un camino praxeológico de pensamiento profundamente en hermenéusis fenomenológica de la epistemología misma, protección necesaria al atrevimiento multimetódico del pensamiento transcomplejo en búsqueda del paradigma utópicamente totalizante a razón de los fenómenos dialógicos del ETIC-EMIC, cuya respuesta, según criterio de nuestro postulado como investigadores, reposa en este enfoque transdisciplinario por necesidad de la praxeología holística transcompleja que devela en su accionar la categorización de variables y objetivación de las categorías del sustrato transontoepistémico de la múltiple interpretación variables-categorías, asume el inefable compromiso de establecer la calidad de la cantidad y la cantidad de la calidad, búsqueda intencionalidad de lo evocado-percibido-interpretado de las dimensiones e indicadores en pugna por la inmensa venialidad del Ser émico (EMIC) desde un casi paradigma multimétodo.

Se espera, con las páginas subsecuentes, evidenciar la posibilidad, con justa claridad, de este sentir investigativo, de los pasos iniciáticos en este devenir transcomplejo como aporte emergente a la intencionalidad de esta propuesta investigativa.

Sistema de Variables Transcomplejas

En esta investigación colegiada relacionada con los estudios descriptivos, evaluativos y diagnósticos cualicuantitativos transdisciplinarios, se hizo necesario presentar, al sistema de variables, como un importante aspecto de la investigación planteada. Al respecto, Balestrini (2006), señala que “Una variable es un aspecto o dimensión de un objeto, o una propiedad de estos aspectos o dimensiones que adquiere distintos valores y por lo tanto varía” (p.113).

En esta investigación, se cuenta con un sistema de tres (3) variables, enmarcadas en Instituciones Generadoras de Conocimientos de índole privado: Alta Gerencia, Gerencia Media y Gerencia Operativa. Las mismas se conceptualizan de la siguiente manera: Alta Gerencia: Conformadas por el Rector y Consejo Universitario (Vicerrectores, Secretario General, Decanos); Gerencia Media: Decanos (Dualmente), Jefes de Departamentos y Jefes de Carrera y Gerencia Operativa: Conformados netamente por los Docentes y estudiantes. Así mismo, el diseño que correspondió a esta investigación fue a partir de la inmersión académica a lo interno (intranet) de la organización aunado a la información suministradas por los relatores pertenecientes a los tres niveles gerenciales de la organización, la investigación la identificamos como no experimental, transaccional o longitudinal y de campo de acuerdo a lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit.)

Pero no quedando satisfechos con este tipo de proceso, con carácter postdoctorante, se aplicó en segundo término el empleo del software internacional MicMactor de la casa francesa Lipsor (Godet, 2007), como matriz de impactos cruzados de categorizaciones aplicadas de

acuerdo a las expectativas de los actores sociales con respecto a sus funciones-decisiones gerenciales y su incidencia en toma de decisiones logros-objetivos intranet-extranet organización, considerando sus atributos ponderativos logros-alcances-políticas organizacionales, y como, sus potenciales decisiones o no, influirán en planes-proyectos-objetivos-metas a nivel organizacional, aplicadas a una clasificación-análisis estructural de relaciones entre tendencias esenciales para evolución-reflexión-colectiva de la organización hacia escenarios favorables, garantizando calidad hacia mejores oportunidades desarrollo gerencial para ejercicio cabal educativo-formativo-investigativo.

La generación teórica surgió del estudio a profundidad como posturas-visiones-categorías-escenarios posibles y potenciales, según el análisis reflexivo transontológico posturas-pensamiento actores clave en relación con las zonas categóricas de los mapas de influencia directa, propósito interpretar-transformar-realidad que interviene negativamente en la asignificación-significación de los principales descriptores y cómo se podrían manipular impidiendo un desfase y desplome de la estructura gerencial y económica local-regional, así como una epistemología negativa que se podrá subsanar sustentada en los posible cambios para escenarios futuros logrando una mejor calidad de vida, humanizando el entorno a partir de ellos, según los datos que estudiamos.

Actores Sociales e Informantes Clave

En el ámbito investigativo actual, es pertinente aclarar que desde la metodología antropológica, utilizada por la etnología, cuando se emplea el método etnográfico de campo para efectuar entrevistas a profundidad, se considera que los actores sociales (EMIC) son la totalidad del grupo (población) abordado para su investigación y, los informantes clave son parte de la población que son considerados por el investigador (ETIC) conocedores profundos de la realidad en estudio, por lo tanto, no los consideramos sinónimos (Gil, 2017).

Práctica y elemento de recaudación de información

Dentro de este ámbito, se empleó la técnica de la entrevista semi estructurada con el propósito de percibir las posturas de los gerentes y/o representantes de la institución generadora de conocimiento que constituye la muestra. En este contexto, se diseñó una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa, susceptibles de analizarse en relación con los elementos de esta InGeNiO ubicada en Barquisimeto, Estado Lara;

En tal sentido, se diseñó una entrevista semi estructurada con cinco (05) preguntas abiertas. La utilidad de esta entrevista radicó en que permitió mediante la consulta directa establecer los elementos identitarios de cada tipo de gerencia en una institución generadora de conocimiento del sector privado ubicada en Barquisimeto, estado Lara; así como también, establecer la incidencia ontológica de la transdisciplinariedad, la praxis transcompleja que podría aplicarse y los posibles escenarios fluctuantes derivados de esta posible aplicación, autopoyética, de ser adjudicada intrínsecamente.

El segundo instrumento que a continuación se describe, se utilizaron en el contexto investigativo del manejo gnoseológico de la información recogida-procesada con la ayuda del programa Mic Mactor de la casa Lipsor, método-proceso-interpretación-expresión como resultados análisis prospectivo en nuestra investigación postdoctoral: cada dato (categorías-descriptores) fue vaciado inicialmente en una matriz con un número máximo 14 categorías, cruzando respectivamente categorías epistémicas con categorías ontológicas evocadas informantes clave, estableciendo niveles directos de influencia-ainfluencia entre ellas.

Categorías consideradas Epistémicas y Ontológicas

Las categorías epistémicas pertenecen al sentido-lógica-sustrato científico, con las cuales el investigador (ETIC) asume postura teórica-

escuela de pensamiento con enfoque transcomplejo-transepistémico (según nuestra propuesta) de los conocimientos a emplear para el abordaje ontoepistémico del problema, en este caso desde los paradigmas gerenciales-liderazgos Caórdico, Autotélico y Blando, desde la transdisciplinariedad, en evocación emergente de la gerencia Humanista y Meritocrática como marco transcomplejo para el estudio, análisis e interpretación de los datos en la esencia ontológica, impronta de episteme gerencial en calidad de vida.

Las categorías ontológicas emergen del estudio-ente-problema en sinergia recursiva de lo investigado, proceso dialógico-adialógico (ETIC-EMIC) representadas por las variables blandas: comunicación, organización, motivación, planificación, y las variables duras representadas por: liderazgo, estrategias, toma de decisiones y autoridad, todas identificadas por el acrónimo COMPLETA (Comunicación, Organización, Motivación, Planificación, Liderazgo, Estrategias, Toma de decisiones y Autoridad) .Estas pueden ser potencialmente emergentes de acuerdo al clima organizacional, según la percepción de los actores sociales e informantes claves adscritos a la InGeNiO.

Marco Metodológico: Un atisbo a la razón ontoepistémica

Develar desde esta irrealidad hasta hacerla asequible como propósito de avance logros, es nuestra propuesta gerencial de doxa solipsismo, brindar horizontes metodológicos de análisis de realidad gerencial transontoepistémica, es el propósito de nuestra investigación desde una novel propuesta humanista, juntar lo mejor de los mundos del líder gerente, es la autotelia pretendida en escenario representado por organización privada generadora de conocimiento (InGeNiO), con una dinámica de respuesta basada en la autotelia de la posibilidad caórdica con gerencia blanda en escenarios de abordaje metatranscomplejos.

La pregunta necesaria aborda la inquietud metodológica, ¿cómo será posible esta aproximación desde la tercera vía, desde la

visión metodológica complementaria o desde lo cualicuantitativo del pensamiento metatransmoderno? Para los tempranos (antiguos) pensamientos, pareciera un exabrupto gerencial, una forma distópica pretendiendo utopía restringida al atrevimiento de la razón gerencial galantemente ecuánime. En tal sentido, la consideración de sustento que brindan las categorías blandas y duras localizadas en investigación prístina bajo el concepto de matrices de impactos cruzados intranet organización InGeNiO, a través del análisis prospectivo del software Mic Mac, aportaron luces al enfoque-perspectivas del pensamiento gerencial de los actores sociales componentes de las gerencias alta, media y operativa dentro de la organización de acuerdo con las expectativas de sus miembros y las decisiones de estabilidad gerencial de la institución.

Por ello, la gerencia-gerente deben necesariamente asumir la transdisciplinariedad transcomplejamente como necesario-válido recurso para navegar en ambientes poderosamente adversos por la irrupción de nuevos paradigmas en pugna con sus némesis precursores, todo está cambiando vertiginosamente y todo debe evolucionar asignificándose-resignificándose en la misma mixtura, dimensión de una espiralidad recursiva praxeologicamente inevitable doxa práctica gerencial. En tal sentido analizaremos empleando el método MACTOR® (Matriz de Alianzas y Conflictos: Tácticas, Objetivos y Recomendaciones) La Caja de Herramientas de la prospectiva estratégica Godet (2000)

Ahora bien, se consideraron metodológicamente tres pasos primordiales: delimitar-analizar estructuralmente la organización-entorno; determinar las variables influyentes-dependientes-potenciales evocadas desde las gerencias alta-media-operativa; analizar las estrategias-actuaciones de los actores en contextualización de su accionar gerencial. La idea es poseer una visión macro-micro de los actores-toma de decisiones en la evolución histórica-presente y observar, como las variables-decisiones han permutado en cada período, pues en ocasiones, decisiones

desacertadas se convierten en paradigmas legendarios por modismo escuelas-directrices de pensamiento, limitando accionar de la organización o, abandonando-soslayando, estrategias de alta efectividad normativa para la toma de decisiones proactivas-cocreativas.

En concordancia, todo este proceso de aproximación, análisis e interpretación de escenarios históricos-presentes-potencialmente futuros, será abordado desde las voces emergentes de los actores sociales, correspondientes a la alta gerencia, gerencia media y gerencia operativa, en tal sentido, la construcción de matrices de impacto cruzado con toda la información suministradas por los protagonistas gerentes, así como las variables manejadas por cada uno de ellos, se contrastan siguiendo los argumentos técnicos de la caja de herramientas Godet (ob.cit), el objetivo de esta fase es conocer el grado de influencia de cada uno de ellos (actores-gerentes) y jerarquizarlos en función de dicha influencia.

Para ello fue necesario establecer un cuadro de influencias entre actores (MAA o Matriz de Actores x Actores), que nos permitirá conocer la influencia de cada actor sobre todo el resto de actores y, viceversa, la dependencia o influjo que el conjunto de actores ejerce sobre cada uno de ellos. En la práctica se trata de conocer si un actor A_i (actor influyente) influye sobre otro actor A_e (actor ejecutante) y de analizar el grado en que influye al A_i sobre A_e , con base a la siguiente ponderación a la cual se le asignan respectivamente un puntaje del 4 a 0 puntos:

4 ptos: el actor A_i puede cuestionar la existencia del actor A_e .

3 ptos: el actor A_i puede cuestionar las misiones del actor A_e .

2 ptos: el actor A_i puede cuestionar los proyectos del actor A_e .

1 ptos: el actor A_i puede cuestionar, de manera limitada (durante algún tiempo o en algún caso concreto) la operatividad del actor A_e .

0 puntos: el actor A_i no tiene ninguna influencia sobre el actor A_e .

A partir de este momento se construyó plano de influencia-dependencia de actores para conocer el posicionamiento de los actores

respecto a los objetivos planteados durante su ejercicio gerencial y de liderazgo en nuestro caso particular.

Una vez completo el cuadro de influencias entre actores y cerrada la lista de los objetivos estratégicos, se trata de describir la actitud actual de cada actor respecto a cada objetivo (categoría) (opuesto, neutro, indiferente o favorable). En la práctica, el método MACTOR® propone una representación matricial Actores x Objetivos que permite resumir sencillamente el conjunto de las posiciones de los actores sobre el conjunto de los objetivos, como se muestra en el gráfico 1.

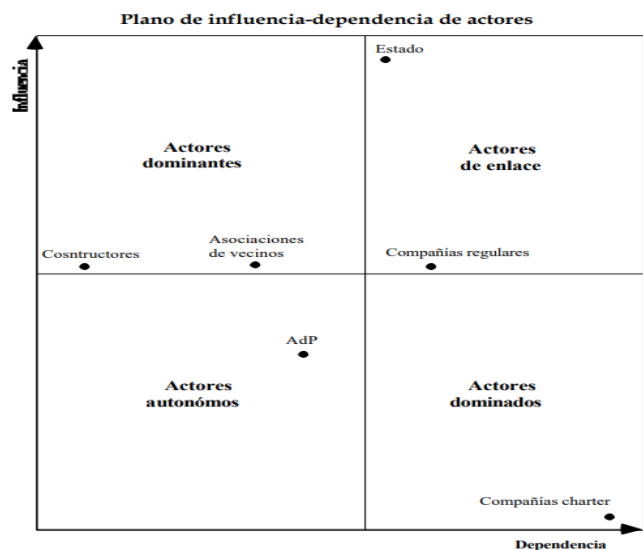


Gráfico 1. Plano de influencia-dependencia de actores. Fuente: Godet (2000)

En este estadio del análisis, pueden ya extraerse un cierto número de conclusiones, como son: la implicación global de cada actor, los objetivos más conflictivos, entre otras dinámicas organizacionales. En la práctica se trataría de conocer en primer lugar si el actor es favorable o desfavorable al objetivo y, en segundo término, determinar la intensidad del posicionamiento de un actor sobre el objetivo, es decir, caracterizar el grado de prioridad del objetivo (en su realización o no realización) y de conocer la intensidad del desacuerdo o del acuerdo: convirtiéndose en indicador-función del grado de prioridad del objetivo para ambas partes.

De forma genérica:

1. Signo positivo: +1, el actor es favorable al objetivo.
2. Signo negativo: -1, el actor es desfavorable al objetivo.
3. Punto 0: el actor, es neutro con respecto al objetivo.
- 4: el objetivo cuestiona la existencia del actor o es imprescindible para la existencia del actor;

Por otra parte, se pondera:

- 3: el objetivo cuestiona el cumplimiento de las misiones del actor o es imprescindible a sus misiones;
- 2: el objetivo cuestiona el éxito de los proyectos del actor o es imprescindible para estos proyectos;
- 1: el objetivo cuestiona, de una forma limitada en el tiempo y espacio los procesos operativos (gestión, seguimiento, supervisión, entre otros) del actor o es imprescindible para estos procesos operativos;
- 0: el objetivo tiene poca o ninguna incidencia.

Para finalizar, se intentó develar el grado de convergencia y divergencia entre los actores de acuerdo con sus actuaciones y propósitos dentro de la organización, ya que, durante su ejercicio profesional-gerencial, cada actor puede verse conducido al conflicto o a la alianza con los otros para llevar a bien su proyecto. Es posible así, conocer a fondo los retos estratégicos descubiertos en múltiples lugares de debate o campos de batalla posibles, en los cuales los actores se encuentran en alianza o en conflicto con otros o son neutros entre sí. En este punto se determinó la posible política de alianzas o confrontaciones para cada uno de los actores con respecto al sistema.

Las posibilidades de evolución de las relaciones entre actores, ligadas o no al juego de éstos, condicionan el futuro del sistema y los futuros posibles. Antes de retener las hipótesis y construir los escenarios es preciso plantearse un cierto número de cuestiones-clave. Se trata especialmente de hacer la lista de los factores que pueden afectar a las relaciones entre actores, como pueden ser: la emergencia y desaparición de actores; el cambio de rol en el seno del sistema; la influencia de variables-clave no

controladas en la aparición de conflictos y fenómenos de todo tipo. Este conjunto de factores conduce a la detección de los atisbos de cambio en las relaciones de fuerza entre los actores; ello permite localizar las reglas de juego posibles en el futuro.

Resultados, Análisis e Interpretación

Describiremos brevemente el análisis procedimental metodológico antes de adentrarnos en el estudio de los escenarios en función de la lectura de los gráficos, planos e histogramas suministrados por el programa MIC MACTOR.

En la investigación se consideró inicialmente el posicionamiento de las variables-categorías evocadas por los actores-informantes clave dentro del escenario localizado en la organización InGeNiO durante la parte inicial del estudio, considerando las convergencias y divergencias de las variables, de acuerdo al manejo y niveles de importancia-incidencia otorgados por los actores, así como las posiciones de influencia y/o dependencia de las variables para cambios de escenarios y actitudes organizacionales, dependientes del clima organizacional y laboral.

En este sentido se analizaron secuencialmente los niveles de influencia directa e indirecta de las variables de acuerdo con el manejo-atención que le otorgan los actores dentro de los escenarios posibles que se desarrollaron durante la investigación, así como la influencia directa e indirecta de las variables entre ellas mismas, con el objetivo de observar los niveles de impacto cruzado en las matrices construidas, para poder cuantificar sus niveles de influencia o dependencia. De esta forma obtuvimos una visión holística, praxeológica y transcompleja de la organización InGeNiO

Actores Involucrados en la investigación bajo la dimensión de Informantes Clave (IC) en la Organización Generadora de Conocimiento (InGeNiO):

1. Rector
2. Representante Consejo Consultivo
3. Representante Consejo Universitario

4. Vicerrector Académico
5. Vicerrector Administrativo
6. Vicerrector Postgrado
7. Secretario General
8. Representante Decanos
9. Representante Director de Carrera
10. Jefe Ciencias Básicas
11. Jefe Formación Integral
12. Jefe Ciclo Profesional
13. Representante Docentes
14. Representante Estudiantes

Cuadro 1.
Categorías, Variables y Dimensiones consideradas para el análisis de matrices cruzadas de impacto directo para el estudio de la Organización InGeNiO

N	TITULO LARGO	TITULO CORTO	JUEGO	DESCRIPCION
1	Crecimiento Organización	CREORG	CREORG	Desarrollo organizacional
2	Desarrollo Propuestas Organizacionales	DPORTGA	Gerencia	Supuestos académicos
3	Políticas administrativas	PoliAdmini	Gerencia	Desempeño organizacional
4	Políticas Académicas	POLIACA DAE	CREORG	Desempeño académico
5	Desarrollo plataforma enseñanza-aprendizaje	DEPLATAFOR	Gerencia	Plataforma acertiva para dar figuración
6	Optimización procesos administrativos	PROCEADMIN	Gerencia	Optimización Procesos Administrativos
7	Labor Docente	DOCENTE	CREORG	Desempeño
8	Imagen corporativa	IMAGEN	Gerencia	Imagen Organización
9	Redes Sociales	REDES	Gerencia	Organización
10	Gerencia autotélica	GERAUTOTEL	CREORG	Gerencia Autotélica
11	Promoción Recurso Humano	RRHH	Gerencia	Recurso humano
12	Gerencia autocrática	GERENAUTOC	CREORG	Crecimiento Autocrático

13	Escasameritocracia autotelia	AUTOTELIA	Gerencia	Escasa meritocracia
14	Ausencia Meritocracia	MERITOCRACIA	Gerencia	Ausencia Meritocracia
15	Sentido Pertenencia	PERTENENCIA	CREORG	Sentido Pertenencia
16	Sentido Organización	SENTORGANI	CREORG	Sentido Organización
17	Manejo de códigos sidentitarios organización	COGIDENTIT	Gerencia	Códigos Identitarios
18	Activos socioculturales identidad organizacional	ACTISOCIOC	Gerencia	Activos Socioculturales

La matriz original se construyó a partir de las categorías evocadas por los actores sociales como dinámica primigenia en aproximación a los escenarios planteados por ellos, como ejercicio dinámico de praxis gerencial y cultura gerencial en la organización generadora de conocimiento estudiada. El contenido de la matriz se edificó en concordancia con la frecuencia-incidencia de los factores-accionar de las variables que definen-ejecutan los procesos estrechamente relacionados con la misión-visión de la InGeNiO

Por razones de espacio se presentó un resumen con los principales gráficos, que ejemplifican el análisis de los datos y escenarios gerenciales encontrados y su relación de influencia-dependencia con los actores sociales.

Análisis gráfico 2, convergencia entre actores sociales de orden 1. En él aparecen los actores considerados de mayor influencia para garantizar el equilibrio dentro de los escenarios encontrados durante nuestro estudio de la organización, estos permiten que los procesos se mantengan estables independientemente de su espacio laboral, rango, estatus y jerarquía, se mide es el nivel de influencia-dependencia de su accionar de acuerdo a sus funciones, objetivos, logros y metas.

En este gráfico podemos observar a los principales actores de orden 1, los cuales pertenecen a la alta gerencia de la organización

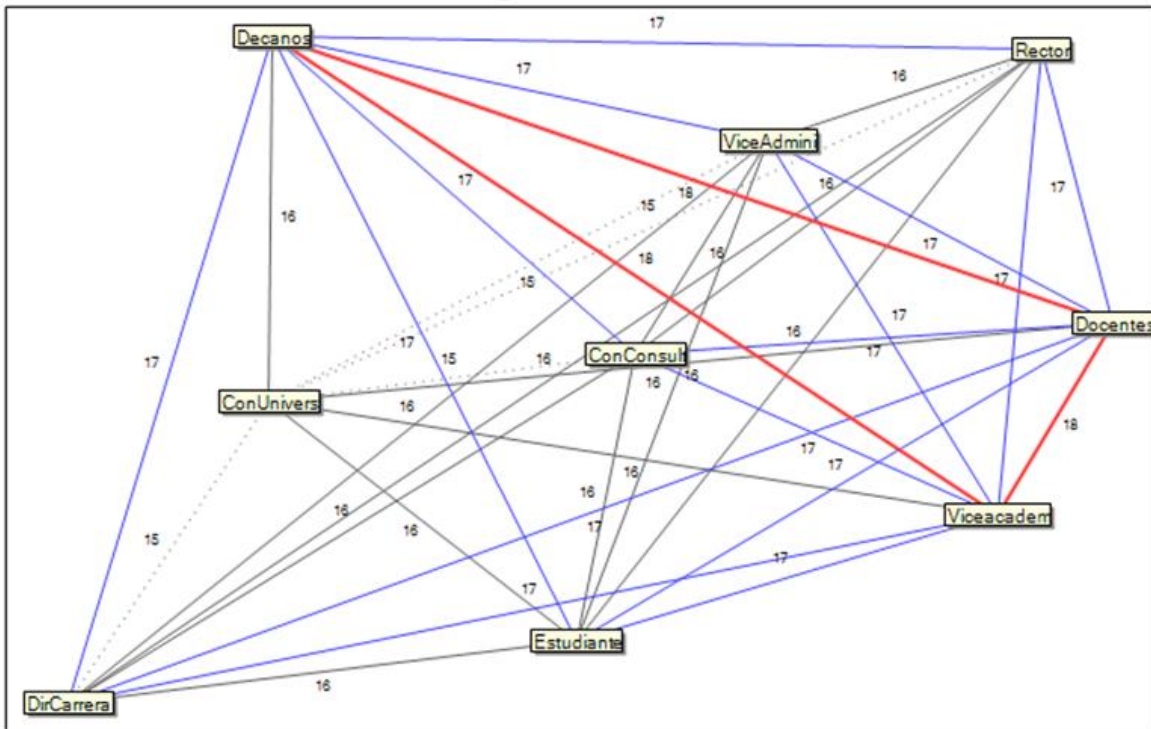


Gráfico 2. Convergencias entre actores de orden 1. Fuente: LIPSOR-EPITA-MACTOR.

representados por el rector, vicerrector administrativo, vicerrector académico, consejo universitario, consejo consultivo; se observa en sinergia la gerencia media representada por el decano, director de carrera; finalmente la gerencia operativa representada por los profesores y los estudiantes, todos como principales actores de convergencia generando el clima organizacional ideal dentro de una organización generadora de conocimiento, articulándose dentro del paradigma académico bajo un escenario lógico de accionar académico-administrativo sin la injerencia de otras áreas que aunque afines, no forman parte de la columna vertebral del propósito ulterior a la organización.

Es de destacar, que todos los actores según la representación evocada por el gráfico están relacionados estrechamente, sin embargo, se observa un triángulo rojo cuyas aristas las representan el decano, los docentes y el vicerrector académico donde se presentan las convergencias más importantes, éstas definen el accionar gerencial (toma de decisiones) de la organización, es decir, es el nodo donde se centra

poderosamente la actividad - sinergia académica fundamental como peso específico de interrelación académica, lo cual habla muy bien del escenario académico de la organización a partir de la conjugación de estos actores pertenecientes a la gerencia media y operativa.

En el gráfico 3, sobre el balance de posiciones por objetivo valorado, se puede observar como la balanza representa positivamente la variable crecimiento organizacional, y como los actores representados por el consejo consultivo, consejo universitario, vicerrector académico, vicerrector administrativo, decanos, director de carrera, docentes y estudiantes, coadyuvan dinámicamente para reforzar y estimular el desarrollo institucional desde la fundamentación académica. Interesante destacar que esta alta gerencia, media y operativa operan con gran influencia en torno a la organización, brindando su apoyo a la rectoría, la cual no aparece como actor fundamental, demostrando que el resto de los miembros dirigen satisfactoriamente a este nivel, el desarrollo-crecimiento-fortalecimiento de la organización. Bajo el signo (+) se han

posicionado los actores favorables al objetivo teniendo en cuenta las relaciones de fuerza.

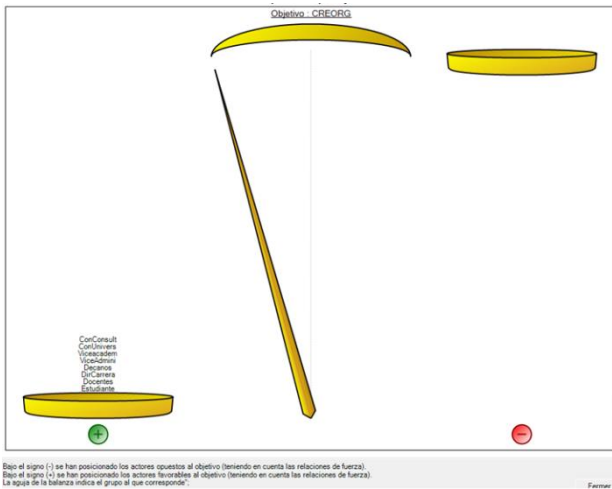


Gráfico 3. Balance de posiciones por objetivo valorado. Fuente: LIPSOR-EPITA-MACTOR.

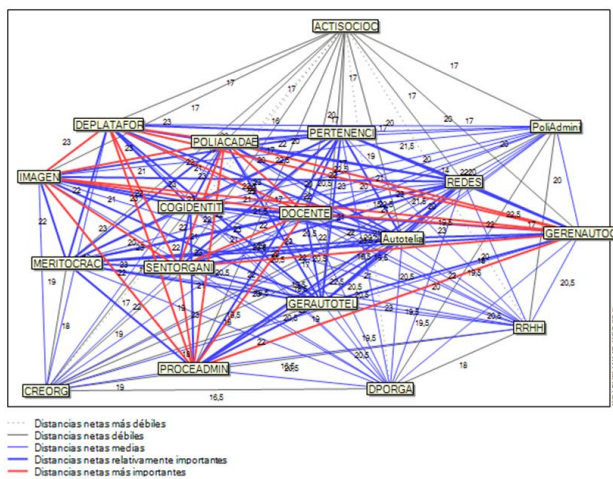


Gráfico 4. Distancias netas entre objetivos. Fuente: LIPSOR-EPITA-MACTOR.

En el gráfico 4, distancias netas entre objetivos. se observaron dos realidades que parecen adialógicas en principio, si las comparamos con el continuum de escenarios analizados hasta los momentos, acá aparecen dos realidades que nos sumergen en una distopia recurrente al clima laboral de la organización, donde hay una búsqueda parcial de una gerencia autotélica, un liderazgo humanista parcial pero profundamente alejado de los activos socioculturales, valga decir, se atenta contra el sentido de identidad-patrimonio de los activos socioculturales, y se centra totalmente la atención en

un ejercicio claramente exotélico en la operatividad de los escenarios considerando metas-procesos-objetivos.

Se analizó el gráfico en dos tiempos de acuerdo a la complejidad del escenario que combina una gerencia autocrática con un liderazgo combinado entre liderazgo autotélico y liderazgo exotélico de acuerdo con las distancias netas observadas entre variables y su interrelación a nivel de influencia-dependencia como objetivos en desarrollo o por desarrollarse, para el cambio positivo de escenarios favorables para la mejora del escenario actual. Bajo la perspectiva-dimensión encontrada, la organización es operativa bajo una direccionalidad autocrática que permite la dinamización de los procesos bajo lineamientos que vienen directamente de la alta gerencia, convirtiendo a la gerencia media en una gerencia clásica de seguimiento-supervisión de los procesos-metas-objetivos, mientras que la gerencia operativa (docentes) busca un desarrollo autotélico de sus procesos académicos dentro de esta vicisitud operativa.

En este sentido, se observa en el gráfico a la gerencia autocrática alejada de manera importante del docente, políticas académicas, desarrollo de la plataforma académica (nuevas políticas), imagen corporativa al desarrollo docente, sentido pertenencia organización, así como, los procedimientos administrativos relacionados con el desempeño docente en términos de permitir la libertad de accionar en la autonomía del mismo. Todas estas interrelaciones presentan los mayores niveles de distanciamiento neto, impidiendo la consolidación de un ambiente de cocreación entre la organización y sus activos operativos.

Esta realidad organizacional impide por parte de la gerencia operativa, la oportunidad de hacer carrera profesional-académica a lo intranet, garantizando una alta rotación de personal a este nivel de la organización, lo cual puede observarse en el distanciamiento entre la variables sentido de pertenencia y activos socioculturales, aunado a un profundo desarrollo autocrático de los programas con sentido de ejercicio exotélico, tras el cumplimiento de objetivos programáticos sin oportunidad para su reingeniería y cocreación.

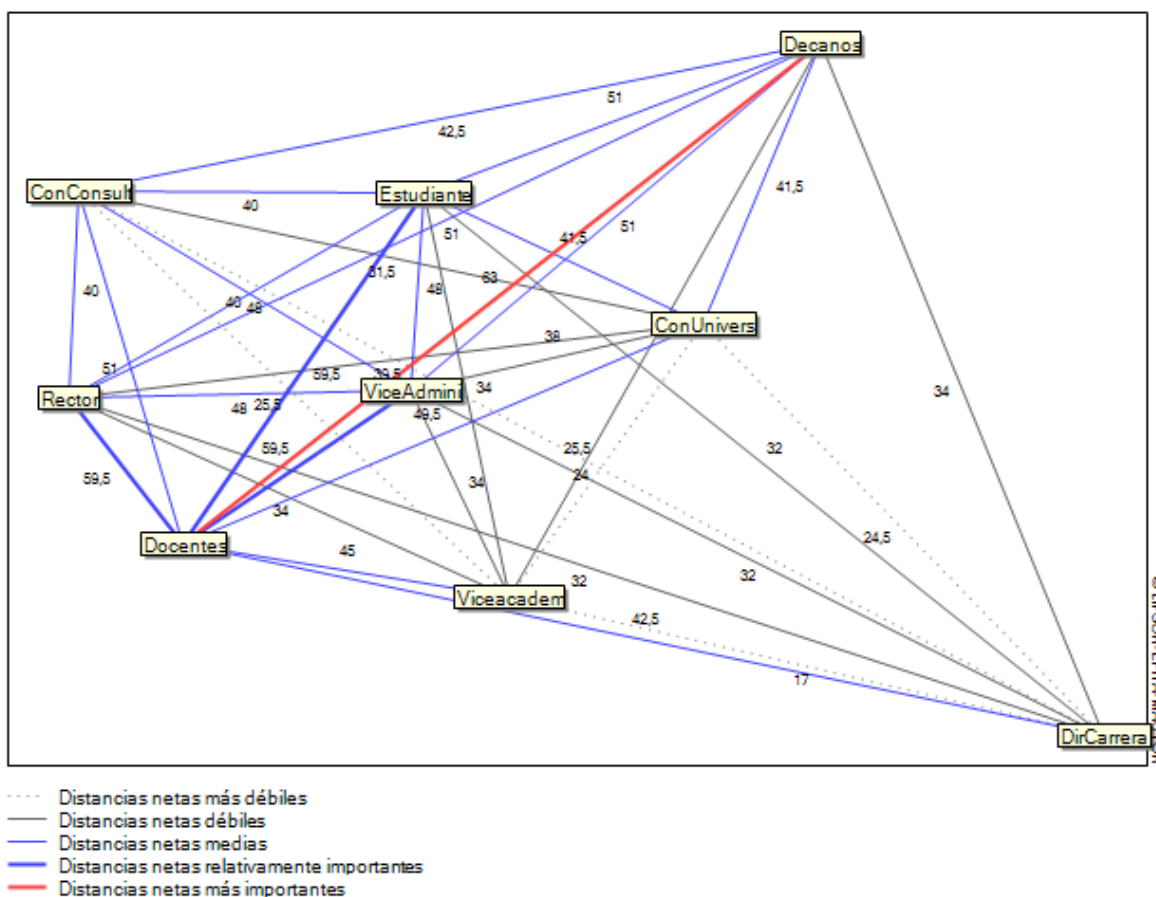


Gráfico 5. Distancias netas entre actores. Fuente: LIPSOR-EPITA-MACTOR.

En este gráfico de distancias netas, están presentes actores sociales pertenecientes a la alta gerencia representados por el rector, consejo consultivo, consejo universitario, vicerrector administrativo y vicerrector académico, máximas instancias para la toma de decisiones dentro de la organización, entre ellos se observan distancias netas medias, lo cual nos indica que actúan como cuerpo colegiado con pequeñas diferencias de percepción en torno decisiones de acuerdo a sus perspectivas de función-rango-estatus, situación absolutamente normal.

Por otra parte, aparecen actores de la gerencia media representados por el decano y director de carrera, quienes presentan distancias netas muy débiles entre ellos, lo que demuestra que actúan en equipo en función de las decisiones que toman y en consonancia con el ejercicio de sus funciones, destacando que el director de carrera es una figura reducida a cumplir exotéricamente con sus funciones y servir de vaso comunicante

entre el decano y los estudiantes.

En tercer lugar y no menos importantes aparecen los actores sociales de la gerencia operativa representados por los estudiantes y docentes entre los cuales se observan distancias netas relativamente importantes, lo cual se corresponde con la lógica en el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por otra parte, y llama la atención, que la distancia neta más importante queda establecida entre el docente y el decano, la explicación es el sentido de pertenencia del docente y su búsqueda por un desempeño profesional académico de liderazgo autotélico-meritocrático con vocación de servicio blando, el cual entra en dialogicidad con la visión autocrática-exotélica y cumplimiento de objetivos-funciones sin observaciones, línea de actuación-pensamiento que se corresponde con el actor decano.

Al analizar este distanciamiento, se comprendió porque aparecen distancias

relativamente importantes entre los docentes y el rector, situación que es representación de un ejercicio de liderazgo autocrático que entra en controversia con lo pretendido por el ejercicio docente y lo pretendido por la organización desde su alta gerencia, generando impases importantes en la direccionalidad de las políticas educativas y los insumos que llegan al estudiante. Esta situación debe ser revisada con urgencia a fin de cambiar este escenario que no favorece el desempeño de la organización a este nivel, corregir la relación existente entre la alta gerencia y la gerencia operativa.

Entre los análisis se presentó un histograma sobre las relaciones de fuerza matriz de impacto directo indirecto, representa de manera muy significativa, las relaciones de impacto directo indirecto ejercidas por los principales actores (alta gerencia) dentro de esta organización generadora de conocimiento de fundamentación privada que hemos denominado InGeNiO.

Se observó que los impactos determinantes con mayor incidencia en cuanto a toma de decisiones, es decir, el ejercicio del poder a lo intranet de la organización, está representado por los actores rector y vicerrector administrativo, recordando que se trata de una empresa de tradición familiar que actúa desde esta lógica organizacional. En este sentido, el segundo lugar de impacto lo ocupa el consejo universitario y en tercer puesto el consejo consultivo equiparado con el secretario general, mientras que ocupando el cuarto nivel de impacto se encuentra el vicerrector académico. Esta estructura de impacto en la toma de decisiones, revela claramente que el perfil de la organización está regido por una dimensión económica a cuyo segundo plano se establece la dimensión académica.

Alcanzado este punto de la investigación organizacional, mostraremos los resultados graficados del posicionamiento de los actores con respecto a sus pares, observando los niveles de convergencia-divergencia entre ellos, y como es esta relación con respecto a sus intencionalidades laborales y a la visión que poseen de los objetivos-metas a lograr a lo intranet de la organización, considerando los

niveles de influencia directa indirecta y los niveles de dependencia directa indirecta de acuerdo con su accionar laboral y posicionamiento de acuerdo a su jerarquía dentro de la organización InGeNiO.

Así mismo se presentó el gráfico 6, donde a través del plano de influencias de los niveles de incidencia más alto los presenta la alta gerencia en su totalidad, cuyos miembros se ubican en el cuadrante de poder, es decir, en la organización ocurren por completo los escenarios que ellos definen, mientras que los miembros de la gerencia media y operativa se localizan todos juntos en el cuadrante de máxima dependencia.

Importante destacar que tanto decano, director de carrera, jefe de básica, intermedia y profesional, ejercen las mismas funciones de operatividad que los estudiantes y docentes quienes representan la gerencia operativa. En tal sentido las principales tomas de decisiones provienen directamente de la alta gerencia, mientras que la gerencia media y operativa tan sólo cumplen funciones metas-objetivos.

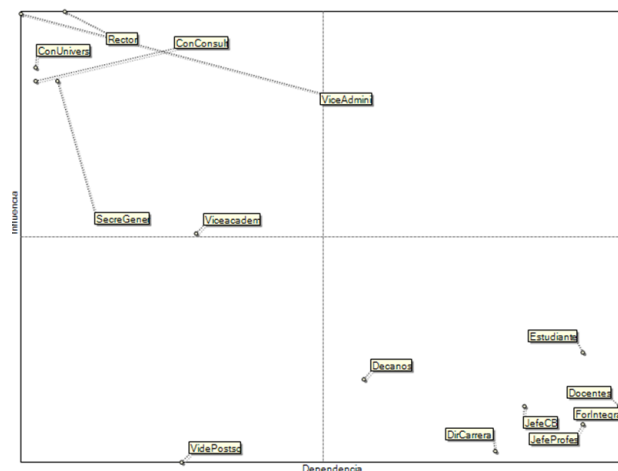


Gráfico 6. Plano de influencias dependencias entre actores. Fuente: LIPSOR-EPITAMACTOR.

CONCLUSIONES

El resultado del análisis a lo intranet de la organización, así como el desarrollo de los diversos actores y sus roles, nos permiten vislumbrar varias situaciones que afectan el rápido desarrollo del potencial en desuso de la

institución, desaprovechando fortalezas importantes, que les bridarían la puesta en marcha de un clima laboral autotélico, humanista y meritocrático, vinculando a los actores a través de los activos socioculturales de la organización, otorgando un sentido de identidad laboral y cultura organizacional de importante vínculo e identificación de los empleados administrativos y docentes, las cuales no desarrolla por mantener una gerencia autocrática con un liderazgo clásico jerárquico.

Esta situación de liderazgo autocrático no permite una verdadera oportunidad para delegar funciones a cada gerencia, sino que, a excepción de la alta gerencia, como ya lo hemos reiterado, la media y la baja, ambas desempeñan roles de operatividad, ocasionándose una duplicidad de funciones y retardos en los procesos administrativos y académicos, no incentivando a los empleados a procurar mejoras salariales y de roles por falta de políticas laborales que estimulen la meritocracia.

Proponemos cambios profundos en la actitud-aptitud de algunos actores pertenecientes a la gerencia media que impiden el desarrollo operativo por duplicidad de funciones, al personal de talento humano que no sustenta la selección del personal en función del perfil exigido para cada cargo por la organización, a la organización, que proceda a la brevedad a diseñar los manuales de funciones y los manuales de cargo, que no han sido realizados, lo cual trae problemas importantes dentro del rango del accionar jerárquico de cada empleado. Se recomienda el cambio inminente del tipo de gerencia autocrática vigente en la actualidad, por gerencia-liderazgo autotélico-blando-líquido, apoyando de forma permanente, la meritocracia y coadyuvando a la implementación de una cultura organizacional humanista como lo merece una organización generadora de conocimiento.

El análisis de la organización se efectuó considerando las convergencias-divergencias entre actores, metas, objetivos, clima organizacional, cultura laboral, así como los tipos de gerencia combinados y liderazgos en sincretismo institucional considerando la

gerencia encontrada del tipo autocrática y liderazgo exotélico-jerárquico. Por otra parte, bajo sentido de pertenencia, sin vínculos efectivos con los activos socioculturales, manejo mínimo de códigos identitarios lo que brinda una auto imagen y un auto concepto organizacional muy bajo, aunado a un sentido de pertenencia-identidad tanto de estudiantes como de docentes y personal administrativo. Por otra parte, la gerencia media cumple roles de supervisión y no de coordinación-dirección, coadyuvando al trayecto-objetivos-logros-propósitos con muy bajo estímulo al desempeño y reforzamiento positivo.

En cuanto al manejo corporativo extranet de la imagen a través de los medios y redes sociales, se brinda una imagen de plataforma gerencial autotélica-blanda-líquida, con visos de meritocracia al logro. Sin embargo, a lo intranet es autocrática-exotélica, a pesar de estas características mantiene la organización, un posicionamiento estratégico dentro del mercado educativo local, regional, nacional e internacional, con un crecimiento sostenido de margen limitado a un target exclusivo por ser una organización de carácter privado. Mantiene un crecimiento leve en términos de convenios y enlaces interinstitucionales con un manejo importante de la plataforma virtual, garantizando la profesionalización de todo el personal docente administrativo en tal sentido de apoyo tecnológico.

Otro detalle de importancia, es que en la organización se observan dos tipos de liderazgo coexistiendo, no de manera oficial a nivel intranet, sino como praxis interpersonal frecuente, producto de la falta de supervisión y seguimiento de los procesos-objetivos-metas, por parte de la alta gerencia y sus responsables en torno a la gerencia media, en tal sentido, entre la gerencia alta y la gerencia media, existe una relación de liderazgo autocrático jerárquico, generando un clima organizacional heterárquico, donde varias jefaturas pugnan por tener el control de los escenarios, así no les corresponda abordarlo como parte de sus funciones; en contra sentido, entre la gerencia media y la gerencia operativa, se expresa una gerencia con visos de

autocracia-meritocracia y un liderazgo autotélico, dentro de un proceso de interrelación entre los actores docentes-estudiantes, y otro proceso similar entre los docentes y jefes de materias profesionales, intermedias y básicas.

En el caso de la interrelación de la gerencia media con la gerencia operativa (docentes y jefes de materias), se establece de manera cercana una gerencia autotélica, con un liderazgo blando-líquido, considerando el manejo de las emocionalidades de los docentes, buscando su mejor desempeño en su actividad administrativa-docente tanto con sus estudiantes, como con sus jefes de cátedras, de los cuales proviene este tipo de liderazgo, donde lo cognitivo-conductual es tomado en consideración, es decir el tema de la meritocracia y un humanismo manifiesto. Esto sucede porque muchos de los jefes de cátedras básicas, intermedias y profesionales, desempeñan un doble rol como docentes y administrativos, generando un poderoso sentido de identificación y empatía con y para la praxis docente.

Para concluir se recomienda, como producto de la investigación efectuada a profundidad de la institución generadora de conocimiento (InGeNiO), que se debe avocar definitivamente a un modelo gerencial representado por la combinación de gerencia caórdica-líquida-blanda, donde el ser humano sea la base fundamental del desarrollo organizacional y no, una pieza-engranaje con visos de talento humano, que cumple metas-objetivos-logros como razón exotélica de los procesos gerenciales. Al unísono, propiciar como clima organizacional y laboral, un desempeño al estímulo del reforzamiento positivo de los logros, a través de un ejercicio de liderazgo autotélico y meritocrático, necesario y fundamental. Toda esta razón nos conduce a nuestras nuevas tendencias gerenciales dentro de la metatranscomplejidad, donde el sentido de identidad-patrimonio organizacional, y el conocimiento-apropiación de los códigos identitarios empresariales y activos socioculturales, otorgan a la organización, un poderoso sentido de pertenencia-cohesión e identificación, vinculando a todo nivel, el

personal a lo intranet-extranet de la organización.

Reflexiones Conclusivas

Cuando se plantea iniciar este artículo, fue el falsacionismo de Taleb con su cisne negro quien nos abrió una nueva visión epistémica, pasando por el método estadístico probabilístico MIC MAC, donde consolidamos la aplicación de las variables, transformándolas en categorías para posteriormente reorientarlas a su origen y culminando con el uso del método MIC MACTOR donde conjugamos las variables con los objetivos de los actores sociales, su roll y desempeño dentro del perfil de la organización.

Quedó claro que utilizar el MM fue un recurso para develar-percibir la realidad organización, donde este operó como método cuantitativo siendo este de consideración especial. Nosotros, como investigadores, fuimos con fe, un paso más allá de la entelequia, nuestro reto fue salir del obscurantismo inquisitivo hacia el pragmatismo dialógico, axiológico esencialmente heurístico y praxeológico, demostrar en praxis, que la transcomplejidad es un hecho y no una suma de teorías, aclarando que en ningún caso, puede hacerse prospección sin la modificación o aprobación de los sectores públicos o privados, de lo contrario todo se convertiría en una quimera-distorsión de la realidad.

Hoy, los trabajadores necesitan ser más comprendidos por sus autocráticos referentes de poder. Así entonces, inferir por qué en los diagnósticos cuantitativos situacionales dirigidos a la políticas públicas-privadas integrales o áreas específicas de la misma, los indicadores con menor puntaje están referidos a la falta de comunicación y motivación, a la ausencia de trabajo en equipo, a las deficiencias en la retroalimentación como herramienta de mejora, a la inequidad en el trato, y en especial a la falta de un liderazgo deferencial, nos indicó ausencia sinérgica transcompleja autotélica blanda, donde el trabajo ejecutivo está centrado en mirar piramidalmente desde el ápice y no posar sus dilectos pies para saber quiénes

currelan en la base, cómo lo hacen y cuánto apoyo necesitan.

La sinergia transcompleja es el ícono de nuestro trabajo, la fusión de nuestras habilidades blandas con las preexistentes habilidades duras en la formación de ese nuevo líder, por ende, de una gerencia caórdica autotélica. La dicotomía entre lo utópico y la realidad, está profundamente señalado en el ámbito social manifiesto por sus desigualdades los que nos condujo a la teorización de una gerencia caórdica autotélica bajo un liderazgo blando como vía para dirimir una justicia social.

Lo interdisciplinario, en este contexto investigativo sobre lo que arrojó la Pluridisciplinaria y transdisciplinaria autotélica en las gerencias blandas, connotó una estrategia de investigación *que* atraviesa límites disciplinarios para crear un enfoque holístico, donde nosotros, docentes-investigadores colegiados coadyuvando disciplinas con objetivos diferentes, que se retroalimentan con asignaturas afines, pretendimos y realizamos la integración de estas disciplinas para que el desarrollo epistemológico fuese relevante y trascendente.

Finalmente, nuestro atrevimiento intelectual, la Cuarta Vía, la Metatranscomplejidad, donde la complejidad no quedó simplemente en primeras investigaciones sobre la praxis de la misma, se realizó y demostró, nuestra dificultad a plantear, es nuevamente recalcar en hacer que los egregios de las sociedades del conocimiento absorban este paradigma, que árbitros intelectuales vean un nuevo resplandecer ideológico y que éstos antiguos expertos se conviertan en neo expresiones del saber. Esperamos que nuestro trabajo investigativo sea el aliciente que inicie la prosperidad intelectual de un incipiente género de científicos filósofos que pululen este transitar de nuestra proposición llamada Cuarta Vía.

REFERENCIAS

- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación. (7ª ed.)* Caracas: BL. Consultores Asociados.
- Godet, M. (2000). *La caja de herramientas de la prospectiva estratégica.* Cuarta edición actualizada Cuaderno publicado por Gerpa con la colaboración de Electricité de France, Mission Prospective. N°5. Librairie des Arts et Métiers, 33 rue Réaumur 75003 Paris.
- Gil, F. (2017). *Reinterpretación de la Gerencia Cultural en el Accionar del Museo de Quibor Francisco Tamayo Yépez. Percepción-interpretación de códigos identitarios que forman parte del active patrimonio-identidad en la region larense.* Tesis Doctoral en Gerencia Universidad Yacambú.
- Godet, M. (2007). *La caja de herramientas de la prospectiva estratégica.* Problemas y métodos. Cuaderno No. 20. Edición Prospektiker, Edición digital: www.prospektiker.es
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación.* México: McGraw Hill.
- Mendoza, M. (2020). *Los métodos mixtos en la investigación en la cultura de postgrado.* Turmero, Venezuela: UBA
- Perdomo, N. (2020). *Método integrador transcomplejo, La tercera experiencia.* Turmero: Venezuela: UBA
- Taleb, N. (2008). *El cisne Negro. El impacto de lo altamente improbable.* Barcelona
- Villegas, C. (2010). *De la teoría a la praxis en el enfoque integrador transcomplejo,* Argentina: Congreso Iberoamericano de Educación. <http://www.adeepra.org.ar/>
- Villegas, C. (2020). *Transmetodología de la investigación transcompleja,* Turmero, Venezuela: UBA.