

EL SABER EN EL ACCIONAR DEL GERENTE PÚBLICO: UNA MIRADA DESDE LA TRANSCOMPLEJIDAD

KNOWLEDGE IN THE ACTION OF THE PUBLIC MANAGER: A LOOK FROM TRANSCOMPLEXITY

Juan Vicente Salazar Huerfano.¹

 <https://orcid.org/0000-0002-6399-5063>

RESUMEN

En la actualidad, se parte de un nuevo paradigma, la transcomplejidad, como enfoque propuesto para la integración de la gerencia, tecnología y conocimiento de grupos humanos en continuo aprendizaje. Asimismo, plantea el surgimiento de líderes con distintos estilos de dirección, quienes con su conocimiento orientan la efectividad de las personas en la organización mediante una perspectiva integral en aras de generar pertinencia en las estrategias gerenciales a diseñar. Por ello, asumir una nueva concepción de gerencia pública, demanda de sus gerentes acciones transformadoras para los espacios públicos, donde principios dialécticos como la diversidad, alimentan la coexistencia con distintos valores presentes en las prácticas directivas, reconociendo en los objetivos planteados un moderno concepto de gerencia pública participativa. Así, para dar respuesta a un sinnúmero de inquietudes ante el cómo del accionar gerencial moderno, se expone este ensayo, con el propósito de vislumbrar el saber en el accionar del gerente público desde la transcomplejidad, el cual requiere caracterizar la transparencia en su praxis, garantizar el equilibrio organizacional basada en la ética gerencial, ser responsable en las actividades administrativas que realice; brindar una mejor calidad de vida a la colectividad, prestándoles servicios sin ningún tipo de condición racial, ideológica, étnica, religiosa o política.

Palabras claves: Gerencia, accionar del gerente público, transcomplejidad.

ABSTRACT

At present, we start from a new paradigm, transcomplexity, as a proposed approach for the integration of management, technology and knowledge of human groups in continuous learning. Likewise, it raises the emergence of leaders with different management styles, who with their knowledge guide the effectiveness of the people in the organization through a comprehensive perspective in order to generate relevance in the management strategies to be designed. For this reason, assuming a new conception of public management demands transformative actions from its managers for public spaces, where dialectical principles such as diversity feed the coexistence with different values present in managerial practices, recognizing in the proposed objectives a modern concept of participatory public management. Thus, to respond to a number of concerns regarding the how of modern managerial actions, this essay is exposed, with the purpose of glimpsing the knowledge in the actions of the public manager from transcomplexity, which requires characterizing transparency in its praxis, guarantee the organizational balance based on managerial ethics, be responsible in the administrative activities carried out; provide a better quality of life to the community, providing services without any racial, ideological, ethnic, religious or political condition.

Keywords: Management, actions of the public manager, transcomplexity.

¹ Universidad Militar de Venezuela
Postdoctorante Universidad Yacambú
Edo. Aragua - Venezuela.
Correo: jvsalazar@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

La dinámica mundial enmarcada en el siglo XXI, por demás compleja y propia a estos tiempos, demanda un cambio en el rumbo gerencial e impone un enfoque novedoso de la acción del gerente público para con su entorno, orientando la gestión hacia una cosmovisión humanista, definiendo actividades, atribuyendo tareas, acompañando la marcha de sus trabajadores y motivando a sus empleados para trabajar por un objetivo común, por cuanto su esencia es el por qué y para qué de la organización.

Esta transformación del pensamiento gerencial amerita de conocimientos y prácticas definidas, donde se efectúe una gestión orientada hacia el cambio en la administración, sus procesos, la emocionalidad como factor importante en las decisiones, el liderazgo y la motivación, contribuyendo con la gobernabilidad pública, uniendo esfuerzos intelectuales con valores éticos y conocimientos para enfrentar la globalización, asumir nuevas aptitudes y actitudes hacia el mundo de la gerencia bajo un enfoque transdisciplinar.

En este sentido, el término transcomplejo es utilizado de acuerdo con Morín (1996), como una forma de integrar los planteamientos del paradigma de la complejidad y su método de estudio, la transdisciplinariedad, la cual es una estrategia de investigación integradora cuyo propósito es buscar la comprensión de nuevos conocimientos a partir del diálogo entre dos o más disciplinas. Se trata de un enfoque el cual entiende a la realidad como un todo y la analiza desde esa perspectiva, en vez de abordar por separado cada una de las distintas partes que la componen.

Al hacer la traspolación de la transcomplejidad a la gerencia, este término fue propuesto por Villegas (2004), quien se refirió a una nueva ciencia: la ciencia transcompleja. Posteriormente, fue asumido por un grupo de docentes e investigadores de la Universidad Bicentenario de Aragua como Investigación Transcompleja (Villegas y otros, 2005). Es así, como se consideró la complejidad de la gerencia

pensada desde la transcomplejidad. De esta manera, las organizaciones, especialmente las públicas, ameritan hacer énfasis en ciertos elementos o factores tales como libertad a los principios democráticos, la conservación del ambiente, la dignidad de las personas y a la vida en general.

Desde este escenario del pensamiento creativo, el gerente público deberá desarrollar un ambiente de trabajo caracterizado por ser humanista, donde cultive el aprecio, la confianza, el respeto, la motivación y prevalezca el poder de las ideas, teniendo como competencia facilitar el aprendizaje en conjunto y creatividad para propiciar la cultura de la innovación. De esta manera, se precisa la importancia de vislumbrar el saber en el accionar del gerente público desde la transcomplejidad. Por ello, se aborda este ensayo donde se plasman las ideas a concretar el vislumbre del saber en el accionar del gerente público desde la transcomplejidad.

Oteando el nuevo sendero en el accionar del gerente público

En esta era globalizada, los países han venido preocupándose por su realidad interior, volviendo su mirada hacia los diversos problemas, pero especialmente, los económicos y sociales, donde la gerencia en las organizaciones públicas ha jugado un papel preponderante, trazándose como objetivo en su planificación, el servicio de satisfacer necesidades a las grandes mayorías de la población; considerada clave para el mejoramiento del bienestar y calidad de vida individual y social, impulsando cambios motivadores ante una sociedad constructora de su propio destino.

En este sentido, una preocupación constante en los gerentes del sector público, es cómo afrontar estos retos. Por esta razón, sus dirigentes requieren sensibilizarse ante el aceleramiento de la dinámica social manteniéndose alertas para descubrir los cambios detectados en los sistemas del entorno, cuya influencia pueda afectar en forma

importante a los factores críticos en su desempeño organizacional; así cómo adoptar ambientes internos de continua renovación generando y difundiendo actuales conocimientos. Entonces surge la siguiente interrogante: ¿Cómo es el saber en el accionar del gerente público desde la transcomplejidad? Según Rosales (2010), la gerencia debe considerar entre otros factores, como gestionar los recursos oportunamente, desarrollar el liderazgo, tomar decisiones, ejercer la autoridad y comunicar al personal los asuntos que le concierne. Por ello, la acción gerencial debe estar fundamentada en la capacidad de discernimiento basada en el saber y el conocimiento, por cuanto los directivos tienen la responsabilidad de ejecutarla.

Bajo esta perspectiva, se puede precisar que el modo de pensar del gerente sobre las cosas, las personas, las organizaciones, es un factor crítico para el mejoramiento de la calidad, la productividad y la integración del personal. Por consiguiente, la acción gerencial del directivo en las instituciones públicas, es cada vez más importante y compleja en la sociedad actual, porque es una acción basada en la estratégica tarea de dirigir, así como la responsabilidad de establecer las buenas relaciones entre sus miembros y demás actores involucrados en el proceso.

Desde este escenario, para Gairin (2005), una buena acción gerencial implica la presencia de un director con capacidad para orientar, dirigir, tomar decisiones en aras de obtener resultados y alcanzar los objetivos de la institución. En ese sentido, debe trazarse como meta asumir mayores responsabilidades, trabajar en función del éxito, participar en eventos de trascendencia, tener buenas relaciones con su entorno; es poner en práctica acciones integrales para actuar como un gerente proactivo, con ética y responsabilidad profesional superando obstáculos a fin de obtener elementos formativos que lo hagan competente.

Internalizando lo planteado por el autor, para gerenciar con alta calidad y lograr la productividad de la institución, es necesario asumir que las personas pueden mejorar la

funcionabilidad de la estructura. Por ello, la dirección organizacional tiene como norte lograr el equilibrio justo entre la eficiencia, eficacia del proceso técnico administrativo y las relaciones interpersonales del talento humano del ente público, para mantener un clima adecuado en la consecución de las metas propuestas. Por consiguiente, el gerente debe ser una persona poseedora de competencias gerenciales, disponer de conocimientos suficientes coadyuvantes a proporcionarle orientación profesional y apoyo oportuno al talento humano bajo su responsabilidad. Por lo tanto, con sus cualidades, habilidades y principalmente renovando su misión, desarrolla su capacidad de orientar, tomar decisiones y lograr resultados, por cuanto de él depende el éxito personal, el de la organización y el del grupo que dirige.

Por consiguiente, el saber en el accionar del gerente público, requiere caracterizarse por identificar los obstáculos limitantes del desempeño de su talento humano, ser capaz de generar confianza, con sentido de responsabilidad y compromiso, capacidad de aprendizaje, impecabilidad en el desempeño, capacidad innovativa y creatividad, para poder enfrentar de manera exitosa los desafíos suscitados por la globalización tales como la sociedad de conocimiento, la tecnología de vanguardia, las modernas corrientes administrativas, entre otras,

Desde este contexto, para Tobón (2009), los gerentes ameritan poseer un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes para ser eficientes. Por esta razón, deben emplear las diversas habilidades gerenciales en su accionar para poder dirigir, orientar, planificar, manejar al personal, comunicarse adecuadamente, liderar, negociar y tomar decisiones asertivas. En consecuencia, si el gerente carece de suficientes competencias, la organización marcharía en forma distorsionada.

Ante este planteamiento, se evidencia que el gerente debe tener conocimiento de sus habilidades para el desarrollo de su actividad gerencial, lo cual le permitirá mejorar las acciones a ejecutar dentro de su organización y es allí, donde las características de las

competencias vienen a ser el elemento dinamizador de las actividades que tratan de buscar la capacidad práctica, el saber y las acciones necesarias para desenvolverse.

En este orden de ideas, es importante señalar lo acotado por Guerrero (2004), para quien el gerente actual debe ver en cada reto y proceso de cambio la posibilidad de crear nuevas oportunidades. Las circunstancias siempre cambiantes del entorno de lo público se debaten abiertamente como posturas rígidas y preconcebidas de entender la diversidad de lo social y de su abordaje. Prosigue expresando el autor, que encontrar el sentido trascendente de la actuación correspondiente a quienes ejercen la gerencia es lo que permitiría una conexión diferente con la forma como emprenden su responsabilidad. Por tanto, es fundamental reflexionar en primera instancia acerca del perfil del gerente y del modelo de desarrollo de competencias gerenciales.

Bajo esta óptica, la tendencia actual de la gerencia pública está enfrentando nuevos retos. Por consiguiente, su norte es hacia el fortalecimiento de estructuras organizativas innovadoras para lograr superar los modelos clásicos del pensamiento administrativo, a los fines de promover la edificación de paradigmas gerenciales acordes con lo planteado por la administración moderna, asumiendo desafíos impuestos por el entorno competitivo donde se encuentra inmersa. Es así, como el gerente público amerita gestionar las oportunidades coyunturales para que las transformaciones de tipo social, económico, político, entre otros, así como la falta de conocimientos y los adelantos tecnológicos no se conviertan en amenazas para su institución.

De esta manera, la globalización de la sociedad actual, ha conducido a la gerencia a interpretar cuál debe ser su rol a fin de garantizar el éxito en el ejercicio de sus funciones. Es por ello, que se ha generado un nuevo paradigma donde la humanización de la empresa y la valoración de la cultura se tornan en elementos determinantes en el comportamiento de las mismas, aunado a los significativos cambios que ha originado la tecnología, especialmente la

electrónica, donde la comunicación por vía de internet representa un rol muy importante para las organizaciones.

En este sentido, el conjunto de transformaciones acontecidas recientemente en todas las áreas de acción humana, han conformado un escenario de actuación para las empresas, caracterizada por los constructos teóricos relacionados con la transcomplejidad, entendiéndola como la referencia teórica que busca describir dichas transformaciones en el plano visible teórico-filosófico, determinando el ritmo cuantitativo y cualitativo de las modificaciones recientes en la organización, de ahí, la necesidad en la gerencia de adaptar su instrumental científico y técnico ante esa nueva realidad.

Es así, como en una sociedad netamente competitiva, en la cual se producen cambios decisivos y radicales, las teorías administrativas postmodernas o contemporáneas, procuran dar a conocer nuevos enfoques, pensamientos, así como técnicas de llevar adelante la administración integral de las organizaciones, con el propósito de crear una nueva forma de pensamiento de liberación del ser humano y promover de esta manera una nueva manera de desarrollo del gerente público desde la transcomplejidad.

Sobre el particular, Alfonzo (2016), asume la transcomplejidad como la visión investigativa de la postmodernidad, por representar un nuevo modo de pensamiento en el cual se concibe además una nueva vía investigativa, abarcante, flexible donde se entretujan armónicamente la totalidad de lo posible, lo colectivo y lo individual, lo externo e interno, lo que está en la superficie y lo subyacente, con el propósito de alcanzar una visión mucho más amplia de los diferentes niveles de esa realidad por conocer, explicar, interpretar y transformar. Por su parte, Villegas (2012), la concibe como:

...una actitud que reconoce la existencia de una pluralidad de aproximaciones que ha sido relegada como lo cotidiano, lo imaginario, lo poético, entre otros...integración de saberes,

acercamiento de dos culturas (hombre y naturaleza), comunicación entre conocimiento científico y reflexión filosófica, la existencia de múltiples niveles de la realidad, así como la incertidumbre, se corresponde con la afectividad y la creatividad, la experiencia y la creación artística (p. 20).

En virtud a lo señalado por los autores antes reseñados, se visualiza la transcomplejidad como aquello que necesita considerar lo humano, tecnológico, económico, político, ético, lo estético, la afectividad, creatividad, lo normativo, costumbre, espiritualidad e intuición de la experiencia de la persona, donde se integre el conocimiento científico, filosófico y lo cotidiano, con la utilización de multimétodos en conexión con lo histórico y desde una opción de futuro, con énfasis en la posibilidad innovativa, inventiva, autotransformativa de los sujetos, incluyendo caminos nuevos, es decir, tener una visión más flexible de la causalidad social y de las formas de intervención en el cambio con la finalidad de incorporar la incertidumbre y la subjetividad como fuerzas intervinientes en el curso de los acontecimientos.

En esta misma línea de pensamiento, de acuerdo con lo expresado por Balza (2013), la transcomplejidad parte de una fundamentación filosófica emergente además de bases epistemológicas en elaboración, facilitándole al individuo construir cosmovisiones respecto al mundo en su conjunto, con diversas interpretaciones acerca del aporte de las múltiples disciplinas del conocimiento, por ello, es pertinente desmontar los viejos entramados de saberes, deslastrarse de percepciones fundadas en la simplicidad y disciplinariedad; intentar lograr la convergencia de lo diverso y desunido, apostando por la concurrencia de lo convergente y divergente del devenir y el porvenir.

A la luz de las ideas expuestas, se puede precisar que la transcomplejidad, permite la reflexión acerca de experimentos de pensamiento tales como las nuevas concepciones de la realidad, la complejidad como trasfondo paradigmático, el estudio de la

conciencia, problemas existenciales, transhumanismo, posthumanismo y postfilosófico, entre otros, por lo tanto, de ella emerge lo aparente, esencial, existencial y lo substancial, internándose en la profundidad de la interpretatividad, subjetividad, contemplatividad y trascendentalidad desde escenarios multiperspectivistas.

Es así, como la transcomplejidad se plantea como una nueva perspectiva para mirar la realidad suscitada en las instituciones como sistemas complejos, las cuales involucran en su abordaje varias disciplinas y diferentes niveles de abstracción, relaciones abiertas, flexibles y complementarias para abordar la realidad para su estudio y la creación del conocimiento no solamente como una manera de pensar y actuar sino la utilización de diversos métodos integradores, orientados a alcanzar el conocimiento. Por lo tanto, el gerente público en su accionar requiere apoyarse en la integración de saberes dentro de una realidad pluridimensional al conjugar la praxis en su gestión y reflexión filosófica, adoptando principios y racionalidad en el proceso de toma de decisiones, búsqueda de eficacia y eficiencia, vincular el conocimiento con una base emocional-emotivo-intuitiva al interpretar las características conductuales de su entorno humano, lo cual implica un acercamiento a un conocimiento transdisciplinario.

En esta búsqueda de fundamentación de la transcomplejidad, Nederr (2015), intenta la construcción de la trama teórica transcompleja, la cual es multireferencial y heterogénea, así como la composición y organización de sus elementos multifacéticos, azarosos y borrosos, donde no sólo toma en consideración aspectos de la cotidianidad y la experiencia, sino también enlaza las circunstancias con los principios teóricos y las disciplinas, para recrear en ese devenir que va y viene, procesos posibilitadores tanto de la elucidación como comprensión de la multireferencialidad compleja investigada.

Hilvanando lo razonado, el paradigma de la transcomplejidad se convierte en una filosófica ideológica, generadora de nuevas posibilidades

para una reforma conceptual, así como expandir nuevos caminos para la formación de individuos capaces de pensar y construir un mundo más justo y sostenible, donde incluya valores éticos, valores epistémicos y valores de acción. Por estas razones, se conforma como un marco integrador de las perspectivas ética y cognitiva de aproximación al mundo en un esquema retroactivo forjado de forma dinámica en la interacción entre dichos elementos. Así, la trama transcompleja se caracteriza por reflexionar sobre los fundamentos donde se inscriben los conocimientos, nociones, teorías y creencias, los cuales se integran en un encuentro de complementariedad y de intertransdisciplinariedad para el ejercicio y entretendido teórico de la transcomplejidad, convirtiéndose de esta manera en expresión y fundamentación.

Dentro de este mismo enfoque, para Morín (2003), la transcomplejidad es un enfoque el cual permite comprender lo ocurrido en las organizaciones, difícilmente puede ofrecer explicaciones de causa-efecto directas cuando el enfoque parte de la presencia de la incertidumbre y lo contradictorio en épocas como las actuales. De ahí, la existencia de un entramado de relaciones entre todos los subsistemas prevalecientes en el universo, a saber: físico, biológicos, sociales y psicológicos, otorgándole una dimensión de interdependencia. Este enfoque supera las disyunciones sujeto-objeto. Asimismo, abre camino a lo interaccional y a lo reticular, como fuentes constitutivas de la realidad compleja. Se enfatiza el momento relacional, de articulación, de coproducción conjunta de dicha realidad.

En virtud a lo señalado por el autor antes reseñado, la transcomplejidad implica desarrollar en los seres humanos aspiraciones constante de querer enlazar saberes desglosados, ofreciendo inimaginables oportunidades para el florecimiento del conocimiento innovador, debido a estas razones, se amerita la transformación del pensamiento en la elaboración de las construcciones mentales y su representación, surgiendo de esta manera, la necesidad de un nuevo lenguaje codificador,

significando lo que quizá se transforme en un nuevo paradigma.

Bajo esta óptica, para González (2007), este pensamiento se construye y emprende con métodos transdisciplinarios, para lo cual se amerita de una racionalidad centrada en las iniciativas, la cooperación, el sentido de responsabilidad, la capacidad de relacionar unas cosas con otras, con el propósito de develar en todo momento los elementos emergentes de lo nuevo. Pero sucede según Morín (2005), cuando el sujeto ve el mundo como una situación compleja, y además toma conciencia de lo que él piensa, aprende o conoce, este proceso como tal, favorece la apropiación de la naturaleza en una cosmovisión metacompleja por parte del sujeto, esto significa, un pensamiento el cual se encuentra caracterizado como aquella forma de ver el mundo donde la persona toma conciencia de la realidad compleja.

Sobre la base de las ideas planteadas, se visualiza a la transcomplejidad como el planteamiento de una nueva forma de pensar y mirar la realidad, liberar el pensamiento, la indecisión, aglomerar paradigmas, visualizar la realidad desde distintas perspectivas de complejidad, en aras de idear nacientes caminos para dar respuesta a las diversas incógnitas presentadas al ser humano, es decir, debe reflexionar sobre la conceptualización holística del conocimiento científico, esto le permitirá aprehender lo ontológico, axiológico y epistemológico del orden social del siglo XXI.

Desde este escenario, es de gran relevancia destacar a Silva (2015), para quien los avances científicos representan supuestos de los cuales se nutre la transcomplejidad, evidenciándose en una visión desde esta postura, donde las turbulencias, las irregularidades, el caos, el desorden, la incertidumbre, la indeterminación, son aspectos que deben dar respuesta a muchas interrogantes que el universo, la naturaleza y la sociedad plantean, todo ello, en consonancia con lo acotado por Schavino (2010), cuando expresa “la complementariedad como principio epistemológico del enfoque integrador transcomplejo, ha de hacer referencia a una nueva concepción de racionalidad científica,

conducente a la superación de las antinomias...que ponga de relieve el carácter complementario y transdisciplinario...” (p. 139).

Ante estos planteamientos, se concibe la transcomplejidad como visión epistémica, amerita por parte del individuo una transformación profunda de sus representaciones mentales con la finalidad de producir y generar nuevos conocimientos, por cuanto las realidades por su naturaleza compleja indican que en un mundo donde ya no es posible entender fenómenos en función de relaciones causales, se requiere de nuevos postulados explicativos de lo sucedido, así como nuevos modelos los cuales permitan predecir escenarios y conductas con mejores aproximaciones a la realidad.

Desde esta perspectiva, Balza (2010), acota:

La transcomplejidad conduce a adoptar modelos de pensamiento transparadigmáticos, los cuales propulsan la transmetódica en los procesos de investigación que conducen a reconceptualizar los términos ciencia, método y conocimiento científico. Esto implica una desobediencia a los paradigmas tradicionales para dar cuenta que, desde la complejidad del ser humano y los sistemas sociales, todo es cuestionable y posible de simplificar sin caer en los reduccionismos que desvirtúan los procesos y la complejidad de entendimiento. En este paradigma no se establecen relaciones incompatibles entre orden y caos, incertidumbre y certidumbre, entre las partes y el todo. (p. 21).

De esta manera, se requiere hacer una reflexión sobre el ambiente presente en la gerencia desde la transcomplejidad, haciendo énfasis en el nuevo paradigma del conocimiento, el cambio y el aprendizaje efectivo. Hoy en día, en pleno siglo XXI, hay una transformación del paradigma de la sociedad industrial a la del conocimiento, el cual es un marco de pensamiento o esquema de referencia para

explicar y entender ciertos aspectos de la realidad y fija la forma de competir entre los integrantes de una disciplina determinada, estableciendo nuevas condiciones y supuestos, lo cual trae consigo retos y oportunidades (Muaje, 2010). Estos retos encaminan a las organizaciones públicas a establecer ciertas innovaciones, las cuales están en manos de sus gerentes, quienes deben asimilarlas rápidamente para lograr el éxito institucional. Es decir, el triunfo lo tendrán aquellas organizaciones que asimilen rápidamente estos cambios y donde los gestores estén preparados para responder a ellos de la mejor manera posible.

Visto de esta manera, estos nuevos paradigmas en un ambiente lleno de permanente cambio e incertidumbre, impulsan la creación de grupos de aprendizajes capaces de producir nuevas ideas. Aspectos orientados a afianzar la innovación en las organizaciones porque implica la utilización de técnicas, herramientas y estrategias fundamentadas en una aproximación hacia la transformación, en donde los modernos enfoques gerenciales y la orientación estratégica del mejoramiento de la gestión organizacional, establecen una clara ventaja competitiva hacia el futuro y su incorporación en las organizaciones públicas modernas.

Asimismo, las organizaciones son vistas como campos de energía organizacional tendentes a considerar no sólo el conocimiento técnico-gerencial, sino otorgar importancia a la emocionalidad como factor importante en las decisiones, el liderazgo, la motivación y las conductas humanas, en un planeta globalizado caracterizado por dar paso a nuevas corrientes de pensamiento como la transmodernidad lo cual en palabras de Lozano (2005), en Gascón (2009), permite:

...gerenciar los contenidos sociales de corte institucionales y transinstitucionales, sobre la base de la comprensión creativa del tejido complejo de relaciones que se produce entre los dos contenidos expuestos bajo las visiones moderna y postmoderna y los que se asocian a los contenidos económicos,

psicológicos y trans-psicosocio-económicos (valores espirituales y psicológicos) que facilitan la comprensión del ser y la condición para entender el marco táctico-estratégico con el que se pudiera añadir un valor intrínseco que contribuya con la felicidad, tanto de quienes laboran, como la de la vida misma, en la organización de las comunidades que trascienden. (p. 8)

Desde este panorama, en el saber del accionar del gerente público desde la transcomplejidad, éste tiene la necesidad de adaptarse continuamente a condiciones cada vez más imprescindibles, por cuanto está ubicado en un ámbito institucional donde existe la incertidumbre y complejidad. Por ello, debe aprovechar los cambios que no están en el futuro sino en el día a día, como su mejor aliado, el cual no se debe enfrentar sino prever, para aprovechar sus oportunidades y convertirlas en recursos conducentes a obtener ventaja competitiva en la organización.

La reflexividad planteada, promueve el vislumbre de una nueva mirada del saber en el accionar del gerente público desde la transcomplejidad, en la cual se incluya una visión holística, donde el fortalecimiento del talento humano debe prevalecer, convirtiéndose en el capital intelectual, pues con ello se generan escenarios que favorecen a que dicho director sea creativo e innovador, dando valor agregado y ventajas competitivas en sus procesos organizacionales a la institución que preside. Así, se aborda una exégesis del saber en el accionar del gerente público desde la transcomplejidad, centrada en el crecimiento profesional en pro de mejorar sus competencias gerenciales, con la finalidad de garantizar el desarrollo organizacional y perfeccionar al talento humano para dar valía a los procesos gerenciales transformando la visión de todos los elementos que la forman.

De esta manera, un elemento vital para desarrollar el conocimiento en la gerencia, viene dado por una profunda reflexión acerca del cómo abordar y pensar los problemas

propios de forma íntegra, relacional, abierta, multidimensional, para así profundizar en su naturaleza y enfrentar su complejidad como un desafío constante. Por ello, se hace necesario impregnar a las organizaciones de una gerencia y de una producción de conocimiento basada en la complementariedad de los saberes, con una multivisión paradigmática donde converjan perspectivas gnoseológicas distintas, con asidero complementario en la disciplinariedad, la pluridisciplinariedad y la interdisciplinariedad, para alcanzar la transdisciplinariedad conducente al transconocimiento, el cual transportará a un transcambio inacabado donde se reconstruye en la interporalidad del ser social. Todo ello, abre espacios para la proyección de una gerencia orientada al éxito, garantizándose la efectividad de la gestión en las organizaciones transcomplejas.

Continuando con este hilo discursivo, en el saber del accionar del gerente público desde la transcomplejidad, su ética es de gran relevancia por cuanto rige una gestión basada en la construcción racional y autónoma de principios, valores y normas, donde su discurso ético, sin renunciar a la fidelidad de la genuina tradición humanista, tenga el coraje de abordar las interrogantes humanas con creatividad en el campo de la conducta y del comportamiento de las personas en la institución, por cuanto la libertad, individualidad, valores cívicos y desarrollo moral son variables que caminan de la mano y se necesitan mutuamente en la gerencia desde la transcomplejidad.

De igual manera, amerita desarrollar ideas con visión proyectiva, orientadas hacia los esfuerzos colectivos comunitarios, tener sentido de responsabilidad, a fin de valorar y comunicar de manera asertiva sus aportes dentro de la institución, así como promover la pertinencia a través de la concientización constante sobre las necesidades del colectivo. Por tanto, existe la necesidad de desarrollar en los gerentes públicos un pensamiento de la complejidad, el cual debe iniciarse por su aspiración constante de querer integrar o articular saberes dispersos. En la medida cómo

se difunde el nuevo pensamiento de la complejidad, comienza a derribarse el reduccionismo epistemológico.

Este pensamiento se construye y emprende con métodos transdisciplinarios, para lo cual se amerita de una racionalidad centrada en las iniciativas, la cooperación, el sentido de responsabilidad, la capacidad de relacionar unas cosas con otras, con el propósito de develar en todo momento los elementos emergentes de lo nuevo. Todo ello, engloba una inminente transformación del pensamiento en la elaboración de las construcciones mentales y su representación. Bajo esta premisa, surge la necesidad de un nuevo lenguaje codificador y significativo transformándose quizá en un nuevo paradigma. Asimismo, supone el ejercicio permanente de corresponsabilidad compartida de voluntades, competencias axiológicas, relaciones interpersonales, implementación de programas de desarrollo comunitario, entre otros, en la perspectiva de interés general hacia el logro de metas comunes para brindar beneficios colectivos.

Al ampliar el abanico de ideas plasmadas, se precisa también asumir por parte del gerente público, un perfil innovador, dinámico, cooperativo con pertinencia social, con una visión de sociedad en construcción para resolver sus múltiples problemas, contextualizándolos en el entorno comunitario el cual le permita cavilar y establecer estrategias de acción hacia una constante vanguardia en el logro de ventajas competitivas para la institución liderada. Todo dentro de una cultura de aprendizaje organizacional, donde se construya y se difunda el conocimiento de todos sus miembros. Ello conlleva a interpretar tanto el ser como el hacer del gerente público en medio de interacciones provenientes de aspectos políticos, sociales, económicos, educativos entre otros, a lo largo de todo el periodo del proceso de modernización y transformación mundial.

Al reflexionar sobre todo lo anteriormente plasmado, puedo concluir que el gerente público en su accionar, está llamado a lograr el bienestar de la colectividad, realizando un trabajo eficiente, por cuanto la participación directa de

los principales actores sociales debe ser protagónica en la construcción de nuevos espacios en la generación de mayores beneficios para la sociedad, a fin de convertir la gestión en un conocimiento del dominio público y formar líderes con valores éticos, capaces de asumir una acción gerencial enfocada en relaciones de cooperación y basadas en la credibilidad; orientando políticas públicas a la satisfacción de los intereses, necesidades y expectativas del ciudadano, como valor emergente que garantice la construcción de consensos entre los actores involucrados.

Bajo este escenario, el gestor público necesita crear un futuro inteligente para el cual se requiere integrar el pensamiento innovador, desarrollar una conciencia acerca de la creación mental antes de la física a través de la autoconciencia, ejercer un liderazgo eficaz para entender el problema primero y escoger la herramienta más adecuada para su solución, ampliar la perspectiva y percibiendo mejor la realidad, para así ver el fondo subyacente de las formas convencionalmente modeladas. Sin perder de vista, además, que las verdaderas evoluciones se realizan a nivel de las personas, por lo tanto, se requiere un gestor ganado a la idea de ser agente de cambio, quién se espera tenga una mentalidad diferente, lo lleve a generar tácticas y estrategias que vayan más allá de lo directamente experimentado por la mayoría de las personas.

En este sentido, para lograr mantenerse en este ambiente de tanta incertidumbre el enfoque integrador transcomplejo se está convirtiendo en una opción, del cual emergen nuevos conocimientos inherentes al saber en el accionar gerencial, transformando las organizaciones en transcomplejas, imprimiéndole nuevas características que las particularizan como tales, por cuanto el activo humano es quien puede incrementar su rentabilidad a través de sus estrategias y toma de decisiones, pues, al considerar un entorno globalizado, competitivo, de transformaciones profundas, dinámicas, se exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de las instituciones públicas, donde el gerente público debe asumir

roles diferentes y adoptar una visión de mayor apertura y flexibilidad ante el cambio.

REFERENCIAS

- Alfonzo, N. (2016). *Perspectiva transcompleja de la cultura de investigación en la universidad. Tesis Doctoral*. San Joaquín de Turmero: UBA.
- Balza, A. (2010). *Investigación. Una visión transcompleja*. Postdoctorado en Investigación.
- Balza, A. (2013). *Pensar la investigación postdoctoral desde una perspectiva transcompleja*. San Juan de los Morros: REDIT.
- Gairin, J. (2005). *La descentralización educativa: una solución o un problema*. Madrid: Praxis.
- Gascón, M. (2009). *Aproximación teórica a la ontología del liderazgo gerencial de las PYMES Lara, en el contexto de la globalización y los cambios socio-económico-políticos del país desde una visión transmoderna*. Tesis doctoral no publicada. Barquisimeto: Universidad Yacambú.
- González, R. (2007). *Los procesos de construcción del conocimiento desde una visión compleja*. México D.F.: Editores McGraw-Hill/Interamericana.
- Guerrero, O. (2004). *Gerencia pública: Una aproximación plural*. Primera edición. México: México D.F.
- Lozano, A. (2005). *La gerencia y las organizaciones en Venezuela*. Barquisimeto. Material mimeografiado. Universidad Yacambú. Venezuela.
- Morin, E. (2003). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona, España: Ed. Gedisa.
- Morín, E. (2005). *Educación en la era planetaria*. España: Gedisa.
- Morín, E. (1996). *El método III. El conocimiento del conocimiento*. España: Edición Cátedra.
- Muaje, G. (2010). *Pensamiento educativo*. Buenos Aires: Editorial Ediciones Nueva Visión.
- Nederr, I. (2015). *La aventura semiológica de la trama teórica transcompleja. Diálogos transcomplejos*. San Joaquín de Turmero, UBA. Venezuela.
- Rosales G. (2010). *Acción gerencial y la disposición al cambio administrativo en las instituciones universitarias tecnológicas*. Tesis doctoral. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela.
- Schavino N. (2010). *Epistemología de la investigación transcompleja*. San Joaquín de Turmero: UBA-REDIT.
- Silva, M. (2015). Teorías referenciales del enfoque integrador transcomplejo. *Diálogos transcomplejo* 1(3). San Joaquín de Turmero, UBA. Venezuela.
- Tobón, L. (2009). *Competencias en la Educación Superior. Políticas hacia la calidad*. Primera Edición. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Villegas, C. (2004). *La nueva ciencia transcompleja*. Postdoctorado en Ciencias de la Educación. Venezuela:
- Villegas, C. (2012). *La transcomplejidad. Una tendencia de la investigación educativa en América Latina*. Diálogos Transcomplejo. San Joaquín de Turmero, UBA. Venezuela.
- Villegas, C. y Otros. (2005). *La Investigación: Un enfoque integrador transcomplejo*. Universidad Bicentenario de Aragua. Venezuela.