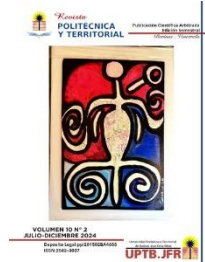




N° 2, V. 10 JULIO DICIEMBRE 2024/ Revista Científica Multidisciplinaria/
ISSN: 2542-3037 <https://revistapt.edublogs.org/>



METAGERENCIA Y GERENCIA DEL CONOCIMIENTO: VISIÓN TRANSCOMPLEJA EN LAS EMPRESAS DE SERVICIO

METAMANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT: TRANSCOMPLEX VISION IN SERVICE COMPANIES

Lennys Yexenia Villavicencio Pérez^{1,2}

¹ Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), ² Villavicenciolennys8@gmail.com

RESUMEN

La investigación constituye un acercamiento de la problemática de la gerencia de conocimiento para la eficacia y eficiencia en las empresas de servicios. El objetivo fue proponer la metagerencia en el fortalecimiento de la gerencia del conocimiento desde la visión transcompleja en la empresa Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela. Para ello, el estudio se enmarcó en el paradigma cuantitativo, modalidad proyecto factible apoyada y diseño no experimental. La población quedó conformada por diez (10) trabajadores. La técnica de recolección de datos utilizada fue la observación directa, la encuesta y como instrumento el cuestionario constituido por la escala de Likert. Los datos se procesaron estadísticamente mediante el apoyo del programa Excel 2010. Los resultados se interpretaron de forma cualitativa mediante el razonamiento empírico y científico. Como conclusión se tiene que la comprensión y aplicación de la metagerencia en la gerencia de conocimiento para mejorar la competitividad de las empresas venezolanas de servicio ofrece un liderazgo compartido, direccionado a la toma de decisiones con visión para la conformación de equipos de alto desempeño en ambientes creativos, se requiere reorientar el modelo de tradicional por acciones transpersonales del gerente para atender con científicidad, ética y espiritualidad los procesos que permitan una sinergia productiva sostenible.

Palabras Clave

Metagerencia, gerencia del conocimiento, transcomplejidad, visión

Recibido: 2024-01-19 /Revisado: 2024-03-02/ Aceptado: 2024-04-17/ Publicado: 2024-12-28 /
Páginas: 352-372



METAMANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT: TRANSCOMPLEX VISION IN SERVICE COMPANIES

Lennys Yexenia Villavicencio Pérez^{1,2}

¹ Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), ² Villavicenciolennys8@gmail.com

ABSTRACT

The research constitutes an approach to the problem of knowledge management for effectiveness and efficiency in service companies. The objective was to propose metamanagement in strengthening knowledge management from the transcomplex vision in the company Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela. To this end, the study was framed in the quantitative paradigm, supported feasible project modality and non-experimental design. The population was made up of ten (10) workers. The data collection technique used was direct observation, the survey and as an instrument the questionnaire consisting of the Likert scale. The data were processed statistically using the Excel 2010 program. The results were interpreted qualitatively through empirical and scientific reasoning. As a conclusion, the understanding and application of metamanagement in knowledge management to improve the competitiveness of Venezuelan service companies offers shared leadership aimed at decision making with a vision for the formation of high-performance teams in creative environments. , it is necessary to reorient the traditional model through transpersonal actions of the manager to attend with scientificity, ethics and spirituality the processes that allow a sustainable productive synergy.

Keywords

Metamanagement, knowledge management, transcomplexity, vision.

Received: 2024-01-19 / Revised: 2024-03-02/ Accepted: 2024-04-17/ Published: 2024-12-28 / Pages: 352-372



INTRODUCCIÓN

Las empresas públicas y privadas actualmente están invirtiendo recursos económicos en el desarrollo del capital intelectual, tecnológico, administrativo, investigación de nuevos productos y servicios e innovación de sus procesos que garantice su competitividad como estrategia gerencial para mantenerse en los mercados globales. Desde esta cosmovisión ontoepistémica es necesario abordar los paradigmas gerenciales del siglo XXI como herramienta de trabajo cooperativo para la toma de decisiones trascendentales, en especial, las referidas al direccionamiento de empresas de servicio profesionales, para la búsqueda de innovación y niveles de eficiencia que logren subordinar la gerencia tradicional, por una visión gerencial creativa, holística, sustentada en los postulados axiológicos organizacionales de responsabilidad social.

En el contexto mundial, las empresas han logrado su éxito por su capacidad de innovación gerencial frente a importantes transformaciones financieras, tecnológicas, sociales y culturales, derivado de las demandas de la sociedad del siglo XXI, adecuando los recursos materiales y monetarios a los nuevos paradigmas económicos de la globalización, la cual, ha influido no solo en la forma de administrar la empresa, sino también en el liderazgo dirigido a satisfacer las necesidades de los pueblos por obtener una calidad de vida acorde a las riquezas y potencialidades de su localidad.

Por tanto, el éxito de las operaciones gerenciales está proporcionalmente vinculado a la gestión del conocimiento; es esencialmente “un camino hacia la sabiduría. Toda sociedad posee la riqueza de un vasto potencial cognitivo que conviene valorizar” (UNESCO, 2005, 18). En efecto, el hombre en su conjunto vivencial logra conocer, comprender, plantear, crear y aprovechar las riquezas naturales de su gnosis epistémica, el cual, es combinado con habilidades que permiten constructos teóricos, prácticos u organizacionales como forma de vida; allí



surge la gerencia como disciplina clásica del trabajo, desde todas sus dimensiones.

Según Valera (2022), este modelo administrativo de trabajo puede “ubicarse en nuevas dimensiones gerenciales y desvincularse progresivamente de la gerencia tradicional, posicionar el conocimiento como recurso, para una verdadera evolución que se traduzca en una acertada gestión ambidiestra mediante la aplicación de elementos exitosos de la gerencia moderna” (p. 07). Se infiere, que el contexto gerencial atribuye la aplicación del conocimiento en continua evolución epistemológica, cultivada por insumos de la administración clásica y desarrollada por los nuevos paradigmas postmodernos del pensamiento estratégico; como la aplicación de la planificación estratégica, la toma de decisiones o el liderazgo organizacional, con el objeto de resolver los obstáculos presentados para lograr sus metas.

En aras de alcanzar una comprensión holística de la gerencia, sus aplicaciones, alcances en la gestión del conocimiento, su valor axiológico en las empresas, es fundamental desarrollar un tejido epistémico de códigos asertivos, orientados a construir una nueva mirada de gerencia avanzada llamada Metagerencia; valorada como una “visión construida desde el metaliderazgo para comunicar y transferir conocimiento de forma real, oportuna, sincera, científica e innovadora ante los desafíos que impone el mercado global” (Valera, 2022); bajo esta óptica se plantea alejarse de la disciplina monóloga tradicional o normativa, es decir, aplicar la metagerencia para codificar, categorizar y acopiar el conocimiento explícito disponible para las actividades estratégicas del saber compartido desde los ambientes destinados a la creación de nuevo conocimiento.

Como colorido argumentativo epistemológico de la teoría de metagerencia concebida por Valera (2022), es formulada desde el encuentro complejo como un aprendizaje de la gestión humana para incorporar los intereses laborales, medioambientales, sociales y de derechos humanos, como parte de la estrategia de competitividad de las



empresas, con acciones que van, más allá de generar productos, servicios, satisfacer las demandas de organizaciones y la sociedad.

En relación con la gerencia del conocimiento, Guzmán (2015) reseña que “la gerencia del conocimiento permite la construcción de una organización focalizada en la innovación de productos y servicios con el objetivo de crear capacidades para permanecer en el tiempo” (p.104). Partiendo de las definiciones anteriores, la autora plantea la gerencia del conocimiento como la acción creadora donde la perspectiva gerencial despierta el pensamiento transcomplejo, esta acción de producción de epistemes está conectada al ejercicio de la ambidextria organizacional y de la mano de la tecnología de la información de las organizaciones, generando una transformación en instituciones eficientes, rentables e innovadoras.

En ese sentido, el sector de la construcción, uno de los más dinámicos y crecientes de la economía venezolana, en cuanto a la demanda de viviendas de interés social y de otras infraestructuras, posee una combinación particular que describe su participación en el PIB situado entre un 5% y 7% (Maya, 2012), estas organizaciones se encargan de la proyección, planificación y ejecución de una obra para un beneficiario, puede ser público o privado. Las obras pueden ser clasificadas en varios tipos, dependiendo del ente interesado (públicas, o privadas) o conceptualizando la problemática de las empresas de servicios profesionales en el sector de la construcción (PyMES), se devela que están afectadas debido a que su “estructura es sencilla, y generalmente sus finanzas tienden a tener falta de recursos. Más aún, pueden llegar a experimentar barreras legales impuestas por las empresas grandes, lo que puede obstaculizar su crecimiento” (Delgado, 2014, 25).

De igual forma, se destacan, elementos como: a) poca accesibilidad a cursos de capacitación, necesarios para poder aplicar las herramientas de manera sistemática.; b) Se ignoran los beneficios de la gestión del



conocimiento; c) recursos limitados; d) falta de tiempo; e) falta de experiencia.

Las razones expuestas anteriormente también inciden sobre la empresa Dangen Construcciones C.A, ubicada en el estado Barinas-Venezuela. Mediante diálogos informales y observación directa de la investigadora, se apreció que la gerencia está orientada a bajar los costos de servicio, colocando en riesgo los márgenes de ganancias; asimismo, existe una desmotivación para la conformación de equipos de alto desempeño; de igual forma, está la omisión en la construcción de ambientes creativos para establecer relaciones laborales de cultura productiva y calidad laboral.

En virtud de los planteamientos anteriores, la investigadora se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál será la acción gerencial innovadora requerida para abordar la gerencia de conocimiento, desde la visión transcompleja en la empresa Dangen Construcciones C.A.?; en consecuencia, el estudio se planteó como objetivo general: proponer la metagerencia en el fortalecimiento de la gerencia del conocimiento, desde la visión transcompleja en la empresa Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela.

Como argumento investigativo, se tiene que la indagación tiene su génesis inspirativa en la comprensión ontológica de la realidad gerencial y direccionamiento estratégico de las empresas venezolanas del sector construcción, impactada por un entramado socioeconómico, político y financiero que minimiza la planificación de operaciones, destinada al desarrollo de las diferentes obras y servicios de mantenimiento.

Desde la visión axiocultural, representa la confirmación del sentido ético de las personas que desarrollan la administración de la empresa por su convicción de formación como ser espiritual cargado de valores. La indagación está sustentada en el modelo de pensamiento cualitativo que permite interpretar las creencias, verdades, miedos, vision, conocimiento, experiencias, logros, desaciertos y fortalezas organizacionales de los



actores principales. Desde la conexión ética, académica con la línea de investigación, el estudio guarda relación directa con los argumentos epistémicos, ontológicos y académicos, suscritos en el programa del doctorado de gerencia avanzada, propuesto por la Dirección de Innovación Curricular UNELLEZ (2017). En ese sentido, la indagación se enmarca en la línea de investigación titulada: Transformación e innovación organizacional; tiene como objetivo general visualizar los requerimientos de transformación de los entornos empresariales y sociales adaptados a las demandas globales.

REFERENTES TEÓRICOS

Antecedentes de Investigación

En el ámbito nacional, está la investigación de Valera (2022) en su tesis doctoral presentada en la Universidad Fermín Toro, titulada "Gerencia del Conocimiento y Ambidextria Organizacional: Mirada Transcompleja en la Gestión del Servicio de Capacitación Empresarial (SENCE-Chile). Dentro de las conclusiones relevantes, infiere que la Metagerencia tiene una visión segmentada en la "investigación estratégica de las actividades productivas en el contexto global, permitiendo que se extraigan elementos de la gerencia moderna que comulguen con los objetivos organizacionales y sean representativos para la innovación, en el marco de la ventaja competitiva" (p.114).

El aporte de la investigación está sustentado en el modelo de gestión para la creación de conocimiento, el cual constituye un elemento clave para la gerencia en escenarios de gestión de incertidumbre y complejidad política, económica y social.; los argumentos científicos expuestos en su encuentro epistémico-axiológico demuestran que el conocimiento es el recurso más representativo de la gerencia moderna y que éste debe relacionarse con todos los elementos empresariales que convergen en la sociedad de la información. Cabe destacar, que la teórica de



Metagerencia formulada por la referida autora constituye el asiento ontoepistémico estructural de comprensión, análisis, reflexión y prospectiva teórica de nuestra investigación, es decir, la Metagerencia es la esencia coinspiracional argumentativa filosófica y científica del presente estudio.

Bases teóricas

Metagerencia

La nueva gerencia está marcada por la aplicación del pensamiento estratégico "incluye la aplicación del juicio basado en la experiencia para determinar las direcciones futuras (Morrisey 2006). En la organización está sostenida por varias mentes creativas. Como colorido argumentativo epistemológico de la teoría de metagerencia concebida por Valera (2022), se devela que este enfoque gerencial está formulada desde el encuentro complejo como un aprendizaje de la gestión humana, para incorporar los intereses laborales, medioambientales, sociales y de derechos humanos, como parte de la estrategia de competitividad de las organizaciones, con acciones que van más allá de generar productos, servicios, satisfacer las demandas de organizaciones y la sociedad.

La teoría de la metagerencia constituye un aporte bioético con asientos axiológicos de la gerencia en un entorno complejo, que requiere acciones de liderazgo participativo, con alta responsabilidad por la armonía entre creación del conocimiento, cultura organizacional, gestión de proyectos, gestión de talento humano, calidad laboral, revisión y adaptación profesional a las realidades de los mercados internos, externos y sostenibilidad.

Gerencia del Conocimiento

La gerencia del conocimiento se presenta como el aliado perfecto para las organizaciones en la sociedad de la información, dada las ventajas



que ofrece en las creaciones y mejora de procesos organizacionales vinculados a la innovación, a la administración del conocimiento y por supuesto a la creación de nuevo conocimiento. Desde esta mirada, autores como Zorrilla (1997) plantean el surgimiento de la gerencia del conocimiento como el proceso de administrar continuamente conocimiento de todo tipo, para satisfacer necesidades presentes y futuras e identificar y explotar conocimientos, tanto existentes como adquiridos que permitan el desarrollo de nuevas oportunidades.

Por su parte, Koulopoulos y Frappaolo (2000) sostienen “Gerenciar el conocimiento significa impulsar la sabiduría colectiva para aumentar la capacidad de respuesta y la innovación y constituye el elemento crítico de una estrategia de negocios que le permitirá a la organización manejar las oportunidades en el mercado” (p.188). Bajo esta línea de argumentación ambos autores otorgan gran valor estratégico a la creación de conocimiento en las organizaciones, desde esta dualidad conceptual, la gerencia del conocimiento representa la transición obligada que deben vivir las organizaciones desde la gerencia tradicional a la gerencia moderna.

Teorías generadoras de conocimiento

Desde la óptica de Morín (1998) “la complejidad, no es la clave del mundo, sino un desafío a afrontar, el pensamiento complejo no es aquel que evita o suprime el desafío, sino aquel que ayuda a revelarlo o incluso, tal vez, a superarlo” (p.1). Con el nuevo paradigma Morín, busca la integración de todos los aportes de las ciencias en un esquema unitario sobre el mundo, la vida y el hombre. En opinión de Villegas (2018):

La ciencia transcompleja, pretende conocer la realidad a partir de redes e interrelaciones, donde no hay separación entre pensamiento y acción. Se fundamenta en el consenso y, a la vez en conflicto y marcha al mismo tiempo sobre múltiples bases interdependientes: la racionalidad, el empirismo, la imaginación, la creatividad y la abducción (p. 14).



La transcomplejidad abre nuevos espacios del conocimiento, la cultura, las disciplinas y la propia multidimensionalidad de nuestra existencia. En esencia ontológica la transcomplejidad valida el conocimiento que se tiene mediante la interconectividad de la complejidad y la transdisciplinariedad. Es una nueva forma de pensar en todos los postulados que inciden en nuestras vidas alienados con el conocimiento, la cultura, educación y percepción compleja de pensamiento-visión-acción-tiempo.

METODOLOGÍA

Naturaleza, tipo y diseño de la investigación.

El estudio se enmarca en el modelo cuantitativo; este paradigma se define por emplear métodos y técnicas confiables, memorables y comparables.

El tipo de investigación se ubicó en la modalidad de proyecto factible, el cual consiste en “elaborar una propuesta viable destinada a atender necesidades específicas, determinadas a partir de una base diagnóstica” (Palella y Martins, 2010:97). Cabe destacar, que esta modalidad de indagación constituye un conjunto de actividades metodológicas de recolección de información, diagnóstico, análisis técnico-económico y diseño de propuesta que aborden las necesidades del objeto de estudio, esta afirmación es coherente con el objetivo de proponer la metagerencia en el fortalecimiento de la gerencia del conocimiento desde la visión transcompleja en la empresa Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela.

El estudio tiene un diseño no experimental, este tipo de estrategia es “aquella que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes”



(Palella y Martins, 2010: 87). Así pues, en ningún momento la investigadora manipuló las variables de estudio, sino, sencillamente, se describen los hechos tal y como se presentan, para luego analizarlos y con esto obtener una información real del fenómeno

Población y muestra

La población se define como el universo de estudio, es "... El conjunto de unidades físicas (personas u objetos) a los cuales se les mide una o más características, constituyen el universo, pudiendo obtenerse diferentes poblaciones de características distintas" (Tamayo y Tamayo, 2009: 56). De acuerdo a esta afirmación, la población estuvo conformada por diez (10) trabajadores que laboran en la empresa Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela. Vale decir, que se tomó como muestra la totalidad de la población, dado que el número que conforma el personal que labora en la organización es pequeña y finita, por tanto, no se aplican criterios muestrales, considerando estas premisas la muestra quedó constituida estos diez (10) trabajadores que laboran en la referida empresa.

Técnicas de recolección de información

En primer lugar, está como pericia la observación directa, "es la base fundamental para el investigador debido a que le permite indagar y participar con grupos de personas sobre sus experiencias y manera de vivir" (Pascual, 2007: 26). Para lograr la aplicación eficaz de esta técnica se estableció un nivel de confianza con el personal de la empresa. En segundo lugar, está el diseño y aplicación de la encuesta, la cual "es una técnica de recogida de información por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso. Se emplea para investigar hechos o fenómenos de forma general y no particular" (Pascual, 2007: 23). Esta



técnica cuenta con una estructura lógica, rígida que permanece inalterable a lo largo de todo el proceso investigativo.

Como instrumento se aplicó el cuestionario, el cual, permitió organizar la información del fenómeno a estudiar para mayor facilidad de codificación y análisis de datos. Por consiguiente, se elaboró un cuestionario bajo el escalamiento tipo Likert. A los ítems se les agrega como opciones de respuesta la escala: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. El mismo estuvo constituido por catorce (14) ítems, considerando las dimensiones e indicadores de las variables metagerencia y gerencia del conocimiento. Vale decir, que una vez revisada la redacción, coherencia y pertinencia de los ítems se procedió a la validación y aplicación del instrumento a la población objeto de estudio

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez de un instrumento de medición se refiere “al grado de precisión en que mide la variable en estudio, mediante el establecimiento de la fidelidad, representativa o adecuación del contenido” (Balestrini, 2006: 69). En tal sentido, la validez se realizó a través de la técnica validez de contenido, este proceso consiste en considerar la evaluación emitida por tres (03) expertos, especialistas en el área: uno (01) metodología y dos (02) en gerencia.

Para determinar la confiabilidad se siguió las instrucciones de Palella y Martins (2010), donde señalan que “es imprescindible probar el instrumento sobre un pequeño grupo de la población. Esta prueba piloto ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. (p.164).

En efecto, se aplicó una prueba piloto a un pequeño grupo de sujetos de la población objeto de estudio. Una vez obtenido los resultados, se sometieron a un ensayo estadístico denominado cálculo de coeficiente de confiabilidad de Cronbach, el cual indica el nivel de confiabilidad del

instrumento. El resultado obtenido fue de 0,92 indicando una confiabilidad alta, por lo tanto, el instrumento es técnicamente confiable.

Procesamiento y análisis de los datos

Considerando el enfoque científico de la investigación, se aplicó la estadística descriptiva, según Márquez (2009), señala que es “una técnica de reducción de información para la especificación de los datos y el análisis estadístico reportan información acerca de las características de la población” (p. 43). En consecuencia, los datos se organizaron en cuadros y gráficos estadísticos, con el fin de determinar las frecuencias absolutas y los porcentajes para cada respuesta obtenida en cada categoría.

RESULTADOS

Análisis e Interpretación de los resultados

Tabla 01

Distribución de Frecuencias de la Variable Gerencia de Conocimiento, Dimensión Innovación, Indicador: Alianzas estratégicas

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
01	Desde la gerencia se generarán alianzas estratégicas para el intercambio de conocimientos técnicos y operativos	0	0	03	30	07	70	0	0	0	0

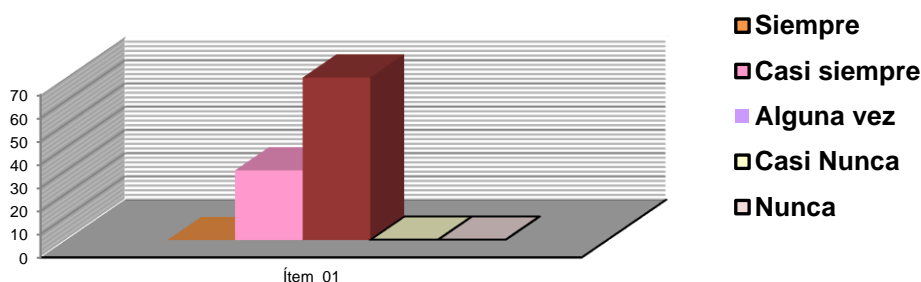


Figura 01. Representación de la distribución de la opinión de los encuestados en relación con las alianzas estratégicas.

La tabla 01 y figura 01, señalan que el setenta por ciento (70%) de los entrevistados manifestaron que Algunas Veces desde la gerencia se generarán alianzas estratégicas para el intercambio de conocimientos técnicos y operativos, mientras el treinta por ciento (30%) indicó que Siempre. Se denota que la empresa objeto de estudio requiere de unificar criterios gerenciales en torno al desarrollo del pensamiento estratégico mediante fuentes externas de información y procesos de asimilación cuya aplicabilidad es fundamental para la innovación.

En opinión de Buitrago et al (2022) las alianzas estratégicas permiten el camino a un conjunto “más amplio de recursos tangibles e intangibles, como: a) la generación de nuevos conocimientos al interior de la empresa gracias a los esfuerzos realizados por I+D; b) la capacidad de integrar a estos nuevos desarrollos y tecnologías creadas por otros” (p.26). Cabe destacar, que la formación de alianzas constituye una estrategia asertiva para competir en los mercados globales, esta realidad hace que las organizaciones incluyan dentro de su sistema de gestión la capacitación como medio de ventaja competitiva.

En este sentido, un cierto número de clasificaciones emergentes coinciden con la innovación y el establecimiento de redes de creación de conocimiento dentro de las estructuras, lo cual representa un reto gerencial que asertivamente puede ser vinculado con la gerencia del conocimiento.

LA PROPUESTA

Metagerencia en el fortalecimiento de la gerencia del conocimiento desde la visión transcompleja en la Empresa Dangen Construcciones

C.A, Barinas-Venezuela.

Presentación

La metagerencia corresponde a una nueva forma de dirección organizacional que, apuesta su efectividad a las bondades del saber compartido, crea y recrea procesos estratégicos mediante el desarrollo de



una taxonomía resultante del estudio permanente y global de la empresa, su estructura organizacional (organigrama) y su mercado meta. Esta aproximación hacia el concepto de lo que en metagerencia se denomina dimensión gerencial sienta sus bases en la visión pentadimensional que conforma su estructura resultante de la convergencia e interpretación de elementos dinámicos del sistema tales como: Conocimiento, investigación, innovación, recursos y globalidad, resumidos en una ecuación $(C+I+R+I+G)$ que denota cambios importantes al ubicar el conocimiento como recurso y la investigación dentro de las empresas, por tanto, la investigadora considera pertinente su aplicabilidad en el contexto de la gerencia de la empresa Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela.

Objetivo de la propuesta

Objetivo general

Plantear los elementos ontoepistémicos de la metagerencia para fortalecimiento de la gerencia del conocimiento desde la visión transcompleja en la empresa Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela.

Objetivos específicos

Reflexionar sobre las bondades organizacionales de la metagerencia para el fortalecimiento de las acciones de gerencia del conocimiento en la Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela.

Diseñar los componentes estratégicos de la metagerencia para fortalecimiento de la gerencia del conocimiento desde la visión transcompleja en la empresa Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela.



Mirada transcompleja

La evolución de la empresa está condicionada a los avances tecnológicos, sin embargo, los cambios irreversibles impuestos por la pandemia mundial del COVID 19 y sus variantes, han obligado a los líderes de las organizaciones a rediseñar sus procesos y adaptarse a los nuevos escenarios que presenta el mercado para lograr posicionar las empresas que dirigen y obtener los niveles de rentabilidad esperados según el modelo de negocio. Por ello, el equipo gerencial de la Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela; puede crear un puente epistémico-ontológico entre los elementos que intervienen en la creación de conocimiento como el capital intelectual, ambientes creativos, globalidad, red de cooperación para el desarrollo de la competitividad de la empresa.

El entramado ontológico, epistemológico y axiológico de los procesos de manejo de talento humano, creación de procesos operativos, administración honesta, alianzas externas, conformación de equipos para la investigación en innovación le dan un carácter transcomplejo a la existencia organizacional, la cual, requiere una adecuación de su gerencia transmoderna.

Visión transcompleja de la metagerencia en el contexto de la empresa Dangen Construcciones C.A.

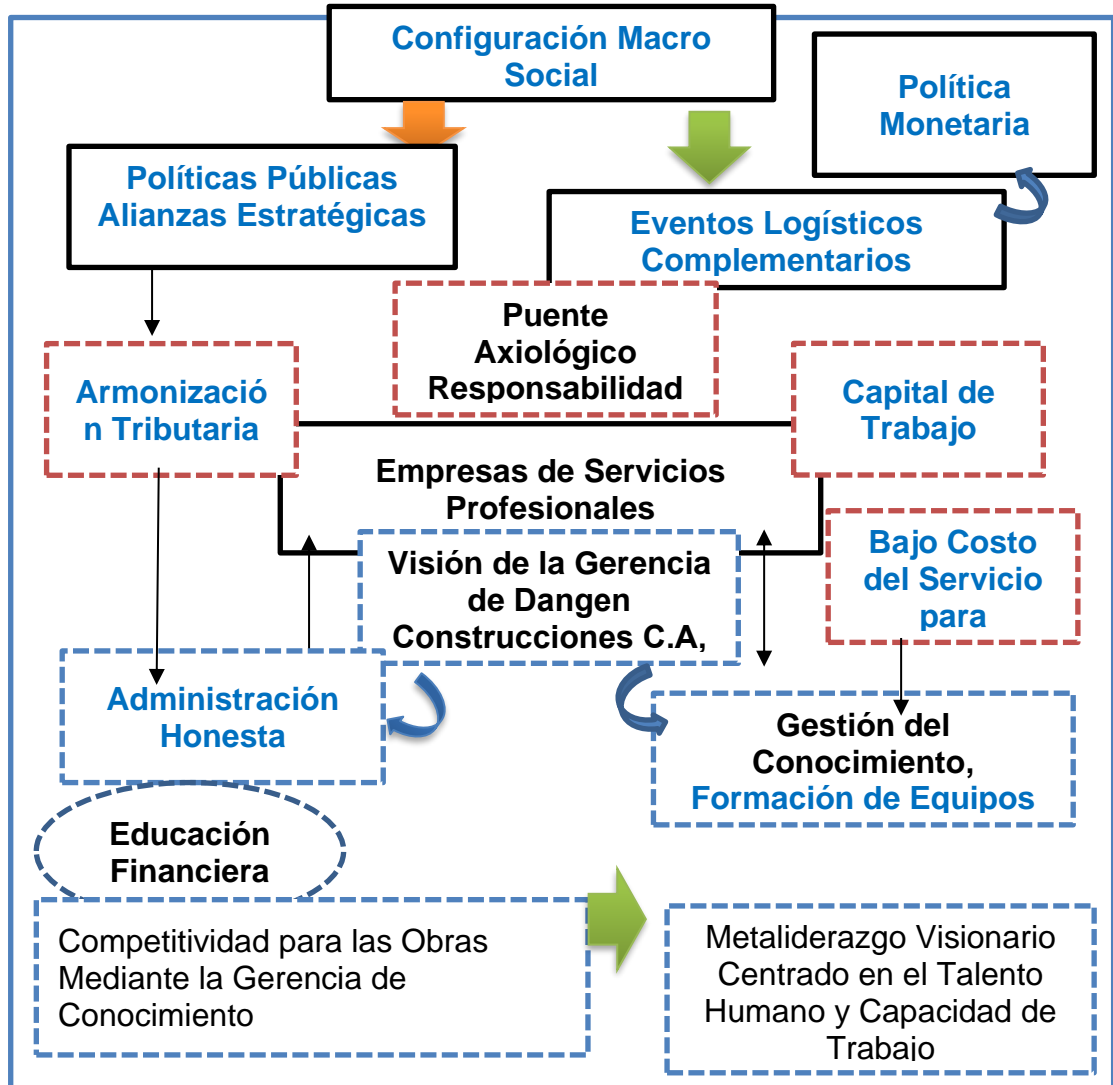


Figura 01: Cosmovisión multidimensional de la Metagerencia en el Contexto de la Empresa Dangen Construcciones C.A.

Fuente: Elaboración propia (2024)



CONCLUSIONES

Acciones Estratégicas de Socialización de Conocimiento	
Objetivo	Contenido
1. Reflexionar sobre las bondades organizacionales de la metagerencia para fortalecimiento de las acciones de gerencia del conocimiento en la Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela.	<p>Presentación de la propuesta: Objetivos, alcances, impacto en la empresa.</p> <p>Estrategia: Exposición Oral Actividades: Exposición de las estrategias de trabajo de la propuesta. Análisis grupal sobre metagerencia para fortalecer las acciones de gerencia del conocimiento en la Dangen Construcciones C.A Conclusiones de la jornada.</p>
2. Diseñar los componentes estratégicos de la metagerencia para fortalecimiento de la gerencia del conocimiento desde la visión transcompleja en la empresa Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela.	<p>2.1 Contenido. Definición de Metagerencia, alcances, bondades. Liderazgo con vision compartida. Construcción de ambientes creativos Formación de equipos transdisciplinarios Capital de trabajo. Gerencia de conocimiento: Capital intelectual Innovación de productos Alianzas estratégicas Investigación e innovación para la competitividad Estrategia: Análisis grupal Actividades: Exposición del contenido. Análisis grupal. Diseño de políticas, normas y creencias de metagerencia para fortalecimiento de la gerencia del conocimiento desde la visión transcompleja.</p>
Tiempo	Responsable
Taller teórico-practico de 3 horas.	Investigador. Gerencia de la empresa
Recursos	Evaluación
Humanos: Investigador, personal de la empresa Materiales: Diapositivas, Video Beam, Laptop.	Participación activa en las actividades propuestas. Retroalimentación al finalizar la actividad.

Los resultados identifican que setenta por ciento (70%) de la gerencia Algunas Veces generarán alianzas estratégicas para el intercambio de conocimientos técnicos y operativos, asimismo, por tanto, se requiere



posicionar en un ochenta por ciento (80%) la gerencia del conocimiento como recurso y elemento directo de la fuerza de producción, es decir, fortalecer sus acciones de gerencia de conocimiento, esta acción estratégica facilita el desarrollo organizacional y financiero.

Considerando que la competitividad de la empresa Dangen Construcciones C.A, Barinas-Venezuela, depende de la calidad de las interacciones con una serie de factores internos (capital intelectual, organigrama, cultura de trabajo, comunicación y liderazgo) así como, externos (políticas económicas, dinámica del mercado, competencia desleal); para lograr una excelente posición empresarial, asimismo, la organización aplica como estrategia los servicios a bajo costo

La comprensión y aplicación de la metagerencia en la gerencia de conocimiento para mejorar la competitividad de las empresas venezolanas de servicio ofrece un liderazgo compartido direccionado a la toma de decisiones que afectan al colectivo donde todos son partícipes y agentes activos. Esta deducción contrasta la teoría de Valera (2022) donde la metagerencia tiene una visión que “extrae los elementos de la gerencia moderna con los objetivos organizacionales para la innovación, en el marco de la ventaja competitiva” (p.114). De allí, la importancia de sustentar el liderazgo con vision para la conformación de equipos de alto desempeño en ambientes creativos para la gestión de proyectos de servicios en un mercado competitivo.

Para mejorar la gerencia de la empresa Dangen C.A, se requiere de reorientar el modelo de tradicional por acciones transpersonales del gerente para atender con científicidad, ética, espiritualidad los procesos de comunicación, ingeniería, financieros, desarrollo de operaciones con calidad que permitan una sinergia productiva equilibrada colectiva sostenible entre empleados, gerentes, propietarios, inversionistas, es decir, un enfoque transcomplejo, como lo refiere Villegas (2018) “el enfoque transcomplejo, se fundamenta en el consenso sobre múltiples bases



interdependientes: la racionalidad, el empirismo, la imaginación, la creatividad y la abducción (p. 14).

Visto los grandes cambios del mercado regional, nacional e internacional, las empresas están llamadas a desarrollar una gerencia emergente, esto se lleva a cabo mediante creación de equipos de investigación de alto desempeño, así como, la formulación de estilo gerenciales transcomplejos como la metagerencia. Dentro de los hallazgos como el metaliderazgo visionario centrado en el talento humano y capacidad de trabajo, se recomienda a los gerentes promover en el seno de la empresa Dangen C.A, un departamento de innovación y desarrollo organizacional con el objeto de socializar en talleres corporativos la aplicabilidad de la metagerencia como una política institucional de cultura innovadora de capacitación y desarrollo competitivo empresarial. Finalmente, se exhorta a la comunidad científica generar un modelo gerencial del metaliderazgo para fortalecer la competitividad en las empresas de servicios.

REFERENCIAS

- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. (7^a. ed.). Caracas: Textos, C.A.
- Buitrago, J; Rey, J y Zomignani, M. (2022). *Análisis de las Alianzas Estratégicas para la Innovación Empresarial En Países Sur Asiáticos: Un Enfoque Basado en Recursos*. Trabajo de Maestría. Universidad EAN-Colombia.
- Delgado, D. (2014). *Administración de la Construcción: Enfoque Mexicano*. Berlín: I Académica Española.
- Guzmán, J. C., (2015). Gerencia del conocimiento: aproximación epistemológica en comunidades auto-eco-organizadas desde la perspectiva transcompleja. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(69), 99-115.

- Koulopolous, T y Frappaolo, K. (2001). *Lo fundamental y más efectivo de la gerencia del conocimiento*. Colombia: McGraw-Hill.
- Márquez, A. (2009). *La Investigación Cuantitativa*. Colombia: Mc-Gram Hill.
- Maya, Y. (2012). Caracterización del sector construcción en Venezuela. *Eumed*, (12), pp.1-15. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2014/06/sector-construccion.pdf>.
- Morin, E. (1998). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Morrisey, G. (2006). *Pensamiento Estratégico*. México: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.
- Pascual, T. (2007). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Universidad de Barcelona.
- Parella S. y Martin F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3era. Ed.). Caracas. FEDUPEL.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). *Técnicas de Investigación*. (4ª. ed.). México: Limusa.
- Valera, E. (2022). *Gerencia del conocimiento y ambidextria organizacional: mirada transcompleja en la gestión del servicio de capacitación empresarial (Sence-Chile)*. Tesis Doctoral. Universidad Fermín Toro. Cabudare.
- UNESCO (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento. Informe Mundial. Ediciones UNESCO*. <http://www.unesco.org/publications>.
- Villegas, C. (2018). *Teorizando la Transcomplejidad*. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64703868/libroteorizandolatranscomplejidad.pdf>.
- Zorrilla, H. (1997). *La gerencia del conocimiento y la gestión tecnológica Programa de Gestión Tecnológica*. Universidad de Los Andes.