

NEUROPODER: APROXIMACIÓN ONTO-EPISTÉMICA DE LA GERENCIA AVANZADA

Ramírez Pérez. Mario¹

RESUMEN

En el contexto social de las organizaciones actuales, que están sustentadas en las TIC, debe emerger una estructura que permita de una manera más dinámica hacer realidad los resultados esperados por los clientes y relacionados en tiempos oportunos. Esta nueva visión de empresas cambian las relaciones de poder de una organización basada en la manufactura, a otra sustentada en la mentefactura dándose de esta manera un trabajo coordinado, reflexivo; que permitan esas anheladas conversaciones que generen valor a la empresa. Una relación de poder en las organizaciones emergentes que debe estar basada en la confianza, la cual no es sólo el resultado de buenas intenciones, sino sustentada en competencias que deben ser aprendidas y estimuladas. En términos gerenciales el fenómeno del ejercicio del poder organizacional, por todo lo antes expresado, constituye una de las esencias fundamentales de cualquier proceso de gestión organizacional actual; porque el mismo debe interarticular en la naturaleza de la organización, aspectos psicológicos, sociológicos, culturales, organizacionales, científicos y tecnológicos, que se reedifican en una filosofía de gestión con un profundo contenido humano. Como expresión gerencial, el fenómeno ejercicio del poder organizacional debería estar sustancialmente relacionado con la generación y consolidación tanto de los saberes como de los conocimientos que cada organización es capaz de producir, como resultado del proceso social que le caracteriza.

Palabras claves: Organizaciones humanas. Neuropoder. Gerencia Avanzada social

NEUROPODER: ONTO-EPISTEMIC FROM THE ADVANCED MANAGEMENT APPROACH

ABSTRACT

In the social context of today's organizations, which are supported in ICT, should emerge a structure in a more dynamic way to realize the results expected by customers and in appropriate time. This new vision of business change power relations of an organization based in manufacturing, to another based on the mentefactura giving in this way a work coordinated, reflexive; that allow such undeserved conversations that generate value to the company. A relationship of power in the emerging organizations must be based on trust, which is not only the result of good intentions, but based on skills that must be learned and stimulated. In management terms the phenomenon of the exercise of organizational power, by all of the above, is one of the fundamental essences of any current organizational management process; because the same interarticular should in the nature of the Organization, psychological, sociological, cultural, organizational, scientific and technological aspects that are reedifican in a philosophy of management with a deep human content. Expression management, the organizational power phenomenon should be substantially related to the generation and building both knowledge and the knowledge that each organization is capable of producing, as a result of the management process that characterizes him.

Keywords: Human organizations. Neuropoder. Management Advanced

¹ Doctor en Gerencia Avanzada. Posdoctorante en Estudios Libres (Universidad Fermín Toro)

1. Introducción

Desde la misma época de Platón y Aristóteles, los estudios sobre el poder comienzan a producir interés quedando enmarcados en sus teorías políticas y sociales. En el pensamiento clásico de los griegos, no existe una diferencia práctica entre el Estado y la Sociedad, como tampoco se entendía una diferencia entre lo público y lo privado. La política se consideraba como una actividad noble y superior, con lo cual el esclavo, quien se dedicaba al trabajo manual, quedaba excluido de ese escenario.

En *La República*, Platón (1978) deja sentados los principios en los cuales ha de consolidarse el Estado ideal fundamentado en la virtud. En *Las Leyes*, con mayor pragmatismo, apunta que el gobernante filósofo debe extraer la legitimidad de su poder de la capacidad de mediación entre el estado ideal, conocido por él, y las condiciones concretas que tiene que tomar de la realidad.

En la *Política* de Aristóteles (1978), se puede observar un gran esfuerzo por elaborar una fórmula realista para evitar tanto el desorden como la división, por lo cual considera indispensable educar al ciudadano para que viva en las tendencias disociadoras en los principios de la virtud, la justicia y la política. Al respecto, escribe Cerroni (1967:35), “La disociación individualista todavía no ha desintegrado la comunidad, pero ya ha previsto su carácter problemático”.

En la filosofía política, entre los siglos XIV y XVIII, está asentado el proceso reflexivo del estudio del poder ya de una manera más sistemática. En estos siglos los acontecimientos en el mundo europeo son profundos: descubrimientos, viajes de exploración, expansión mercantil, guerras civiles, la Reforma, guerras religiosas, formación de monarquías nacionales, entre otros.

Sin embargo, los temas más centrales son los de la soberanía, la legitimidad del poder, el ascenso de los plebeyos, la declinación de los señores. En fin, a decir de Passano (1978), son éstas las premisas históricas del ciclo de pensamiento político inaugurado con el *jusnaturalismo*, siendo el problema de estudio de los filósofos: ¿cuál es el origen de la sociedad?, y cómo lo resuelven por los mismos medios: el estado natural y el contrato social.

Así que el derrumbe del viejo régimen da entrada, tanto al sistema fabril como a la democracia política, la ciudad, el poder, también a los sistemas de autoridad, la condición obrera y el problema del orden social. Ahora bien, en lo referido a la temática del fenómeno poder, Nisbet (1969:37), apunta: “...que el gran acontecimiento inspirador fue la revolución Francesa”. Dentro de una constelación de pensadores destaca el trabajo de Weber quien realiza la tarea de sistematización conceptual del poder que de acuerdo a Nisbet (ob.cit.), la clasificación de los tipos de autoridad deben mucho a la Revolución y a sus

consecuencias sobre la sociedad feudal. De esta revolución se precisa el estudio del poder como poder total, la base de masa del poder y su centralización.

No obstante, más allá de lo ocurrido durante el período 1793 – 1794, en el cual se refleja más la importancia de los acontecimientos, fue la huella marcada por esos procesos en los siglos siguientes, los que finalmente se convertirían en los fenómenos típicos de la modernidad: la democracia política y el capitalismo, lo cual planteará una tensión entre el espíritu conservador y la mentalidad moderna.

Serán estos puntos centrales los que permitirán los estudios sobre las instituciones humanas y el poder del estado, la burocracia moderna, los tipos de autoridad tradicionales, el papel de las instituciones, entre otras. Y es a Max Weber, a partir de 1906, a quien le corresponde el mérito de haber dotado a la mayor parte de estos temas de una formulación rigurosa, sistemática.

En tal sentido concreto, cobra vida la palabra *organización* como sustantivo que se refiere a un ente producto de la creación humana, destinado a permanecer por lo menos un periodo de tiempo perdurable. Sin embargo, aunque ellas han existido desde siempre, a decir de Drucker (1994:55), ni en los Estados Unidos ni en ninguna otra parte se hablaba de organizaciones hasta después de la segunda guerra mundial, por lo cual el fenómeno social organizacional se da, tiene existencia, aunque históricamente el concepto cobra definición a partir de los años 50 del siglo pasado.

En cuanto al ejercicio del poder, de acuerdo a Ramírez (2010), los principios que han regido hasta ahora en esas organizaciones todavía vigentes, están enmarcados en la epistemología positivista, la razón de ser empresarial es la búsqueda permanente de la eficiencia, por lo tanto se ajustan las piezas internas, incluyendo a los individuos considerados como recursos humanos para que la maquinaria esté en forma para poder alcanzar los objetivos propuestos.

Esa analogía de las organizaciones como máquinas, es producto de la metáfora militar referida desde la primera revolución industrial a las organizaciones; de ella salieron los principios administrativos que sustentaron las teorías clásicas, incluyendo a Weber (2007) con la Sociología del Poder.

Lamentablemente hasta hoy, a pesar de los permanentes discursos sobre los cambios y la necesidad de organizaciones adaptadas a las nuevas realidades, existen gerentes, e incluso distintos actores sociales, que mantienen comportamientos y conductas para la resolución de problemas, sostenidas en esa metáfora; al respecto Weick (citado por Peters y Waterman, 1982) sostiene: "...que en tanto los ejecutivos utilicen la analogía militar, esto los obliga a encerrarse en una serie muy limitada para enfrentar decisiones pero además, para la creación de otras formas de organización".

Por tal razón, a criterio del investigador, resultan unas brechas significativas en los discursos gerenciales que afirman, de manera general, estar en un contexto social diferente al de la sociedad maquinista, pero sin embargo se siguen teniendo creencias y acciones sobre el ejercicio del poder propio de ese paradigma. En función a lo anterior, emergen las siguientes reflexiones: ¿Qué principios fundamentarían la pertinencia del ejercicio del poder organizacional, como factor fundamental de la gerencia avanzada?. ¿Serían a su vez esos principios los que darían sustento epistemológico al Neuropoder?. Frente a estas interrogantes, el investigador se propone como propósito teleológico: declarar los principios que fundamenten la pertinencia del ejercicio del Neuro-poder en la gerencia avanzada.

2. Aspectos metodológicos

La investigación estará enmarcada en el paradigma interpretativo, siendo su finalidad la de comprender el ejercicio del poder organizacional desde la perspectiva de la gerencia avanzada, cuya interpretación de los resultados serán generados del mismo proceso inter-subjetivo de los gerentes organizacionales consultados.

Este tipo de investigación, de acuerdo a Pérez (2000:31), permite al investigador, quien conoce inicialmente el campo a estudiar "...se acerque a él con problemas, reflexiones o supuestos. Realiza una observación directa con la realidad, con el fin de ir elaborando categorías de análisis...". Cabe destacar que el paradigma interpretativo está sustentado en el fundamento teórico fenomenológico, cuyo punto inicial está constituido por las experiencias, significados, emociones de los sujetos de estudio, quienes se encuentran relacionados con el fenómeno del poder y cómo lo perciben, aprenden, conciben o experimentan dentro de sus organizaciones que están ubicadas en el contexto de la sociedad del conocimiento.

El diseño será emergente, ya que en la medida en que se realice, de manera sistemática, la recolección de información de los gerentes entrevistados, la respectiva codificación y la interconexión de categorías, se irá complementando la visión global del objeto de estudio. Como técnica de comprensión se utilizará la hermenéutica, acompañando de la contrastación. A su vez, la devolución sistemática y la coherencia entre categorías de análisis serán las técnicas de legitimación.

En la siguiente tabla se muestra la didáctica investigativa mediante la que se alcanzó el propósito teleológico.

Cuadro N° 1. Didáctica investigativa para el propósito teleológico

Sistema de Propósitos	Técnicas de Recolección	Técnicas de Comprensión	Técnicas de Legitimación
Declarar los principios que fundamenten la pertinencia del ejercicio del Neuro-poder organizacional en la gerencia avanzada	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Conexión de Categorías de Análisis 	<ul style="list-style-type: none"> • Hermenéutica • Contrastación 	<ul style="list-style-type: none"> • Devolución sistemática • Coherencia entre Categorías de Análisis

Fuente: Adaptado por Ramírez, M. (2010) de Tesch (1987) en Colás (1992)

3. Consideraciones emergentes

Una vez obtenidas las Categorías de Análisis producto de las entrevistas realizadas a los informantes clave, se procedió de inmediato a generar una serie de principios definidos por el Diccionario Enciclopédico Ilustrado (2006) así: “Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta” Esas ideas o principios, tomados como válidos son los que rigen los comportamientos del personal en las organizaciones.

Desde la época de los presocráticos, *principio* significó aquello de lo cual derivan todas las demás cosas, denominado como el principio del ser que es el principio de todas las cosas. Sin embargo, Ferrater (2006: 295) apunta que a ése sentido debe añadirse otro de larga tradición, denominado principio del conocimiento; éste propone una razón por la cual todas las cosas son lo que son, con lo cual, el principio no es el nombre de ninguna realidad, sino que describe el carácter de cierta proposición que da razón de ser; agregando:

En muchos casos puede caracterizarse un pensamiento filosófico determinado por la importancia que dé a un principio sobre el otro; por ejemplo, si hay un primado del principio del ser sobre el principio de conocer nos hallamos frente a un pensamiento filosófico fundamentalmente “realista”, según el cual el principio del conocimiento sigue el principio de la realidad; si se da un primado inverso, nos hallamos ante un pensamiento “idealista”, según el cual los principios del conocimiento de la realidad determinan la realidad en cuanto conocida o cognoscible.

Así que a efectos de generar los principios del ejercicio del Neuro-poder en una gerencia avanzada, se parte de una realidad enmarcada en las creencias y experiencias prácticas de los sujetos informantes, las teorías básicas y, adicionalmente, las vivencias del investigador en el campo gerencial organizacional.

Por lo tanto, estos principios ontológicos del conocer serán posteriormente interrelacionados para dar un soporte epistémico gerencial a este fenómeno, fundamental para la sobrevivencia de las organizaciones en esta realidad de entorno tan complejo.

Los aspectos sobresalientes encontrados en las consideraciones emergentes, motivadas por cada categoría de análisis, sirvieron de soporte a la generación de los principios del ejercicio del poder organizacional, a saber:

1. *Categoría de Análisis: Organización:*
 - 1.1- Las organizaciones enmarcadas en la sociedad actual, emergen como organizaciones humanas constituidas primordialmente por el talento de la gente.
 - 1.2- Las estructuras de las organizaciones de la Sociedad actual deben estar interconectadas de acuerdo a sus procesos para agregar valor económico y social.
 - 1.3- Las organizaciones de hoy deben fomentar una cultura sustentada en la ambigüedad y los cambios permanentes.

2. *Categoría de Análisis: Sociedad del Conocimiento*
 - 2.1- En la Sociedad del Conocimiento, las organizaciones deben integrarse a un sistema de tecnología de la información.
 - 2.2- La formación gerencial en las organizaciones actuales, debe estar dirigida tanto a lo técnico como a lo social.
 - 2.3- El entorno de la sociedad actual es dinámico y cambiante, por lo tanto, la gerencia avanzada debe sustentarse en el conocimiento de los procesos y del ser como individuo social, emocional y espiritual.

3. *Categoría de Análisis: Ejercicio del Poder*
 - 3.1- Todos los actores organizacionales son personas racionales, emocionales y sociales.
 - 3.2- En las organizaciones se responde a normas y patrones de conductas preestablecidas.
 - 3.3- La comunicación como poder, recurre a los acuerdos entre los actores organizacionales.
 - 3.4- La dominación como poder, recurre a las sanciones de las personas subyugadas.
 - 3.5- El poder es un ejercicio que produce acciones debido a la aceptación de otros actores organizacionales.

En consecuencia, se recurre en este momento a la interconexión de los elementos emergentes anteriormente enumerados, considerados como propios de un paradigma complejo e identificado con la sociedad del conocimiento que enmarcan las organizaciones actuales, permitiendo al investigador generar, en un plano ontológico, los siguientes principios sobre el ejercicio del poder organizacional, como factor fundamental de las organizaciones en la sociedad del conocimiento:

Principio 1: El poder se ejerce en las organizaciones para producir acciones favorables tanto en los actores estratégicos como en el contexto social y ecológico.

El poder, más allá de ser producto de una capacidad originada por las posiciones en un cargo determinado, es un ejercicio o práctica legitimado que genera energía, la cual se desplaza a través de las interconexiones estructurales y procesuales de la organización para direccionar, entendiéndolo éste como el establecimiento de un objetivo compartido por la comunidad empresarial, las actividades y responsabilidades en una acción política de gobierno que conduzca a resultados favorables en lo económico, en lo social y en lo ecológico.

En tal sentido, Blejmar (2006: 25) sostiene: “Hablamos de *autoridad de gobierno* porque la gestión es un proceso organizacional que requiere legalidad, la que da el cargo, y legitimidad, la que le adjudican los dirigidos...”. Sin duda, hoy, más allá de la legalidad de ejercer el poder concedido por la organización de acuerdo al puesto ejercido, se hace imprescindible también la aceptación voluntaria de los colaboradores.

Sin embargo, más que hablar de *dirigidos*, el investigador prefiere referirse a los otros actores como *colaboradores*, ya que la misma palabra [*dirigidos*] demarca un significado de relación de poder entre jefe y subordinado, en la cual hay alguien que dirige, da órdenes, y otros que, de manera sumisa, permiten ser dirigidos, las acatan pasivamente, sin comprometerse.

Principio 2: El ejercicio del poder organizacional debe ser producto de la aceptación de colaboradores libres.

Este principio apunta, a lo que se considera la mayor reivindicación del ser humano en toda su historia, *la libertad*, aunque el sistema organizacional de jerarquías no ha permitido que en la relación entre supervisores y subordinados haya una verdadera libertad. Las estructuras lineales, sustentadas en la autoridad, y la posición ocupada en el organigrama, predisponen al trabajador a ser un receptor de órdenes de un superior.

En las organizaciones humanas, las estructuras horizontales son derivadas de los procesos organizacionales, las cuales permiten sistemas con mecanismos que fomentan en los distintos actores la iniciativa, el disenso, la capacidad negociadora y la decisión voluntaria de aceptar el ejercicio del poder, ya que nunca perderá su condición de libertad para limitarlo o extinguirlo cuando considere que el ejecutor no hace buen uso de ese ejercicio.

Por lo tanto, las relaciones de poder de la gerencia avanzada estarán fundamentadas en el nivel de conocimientos requeridos, (estratégico, intuitivo o instrumental) para desplegar acciones y responsabilidades necesarias, cuya coordinación facilite el alcance exitoso de los objetivos perseguidos. Al respecto, Dhruve (2008) señala: “El éxito es una propiedad emergente”, concluyendo que los sistemas basados en libertad son siempre ganadores.

Principio 3: El poder es producto del conocimiento, por lo tanto al igual que éste, debe estar diseminado por toda la organización.

Si la gerencia es hacer que las cosas sucedan para generar resultados parciales y/o agregados a través de las acciones ejecutadas en cada una de las unidades de trabajo, y si por otra parte, el poder debe ser generado por el conocimiento, entonces ese poder debe estar diseminado en toda la organización.

Cada responsable de su unidad laboral o de su proceso, debe contar con el poder requerido al saber necesario para el cumplimiento de su gestión, pero siempre ese ejercicio estará en consonancia con el sistema organizacional integrado, sin olvidar que las acciones no funcionan aisladas, ya que por sus conexiones e interrelaciones producen impacto en otros procesos o en el todo de la empresa, incluso puede impactar el contexto donde ellas se encuentran ubicadas.

Es así, con esa distribución equitativa del poder, como las organizaciones podrán encarar los problemas cotidianos presentados, para trascender sus propios objetivos financieros, y alcanzar impactos favorables en el entorno. El actuar de esta manera permite la armonía, la asociatividad y la sinergia constante, caracterizada por un trabajo que, en afirmación de Bustamante, Pérez y Maldonado (2008:281), “... estará abierto a la búsqueda constante del cambio, de la creatividad, de la innovación de la organización en su conjunto”.

Principio 4: El ejercicio del poder organizacional se produce en ambientes de conflicto, pero coherentes con las políticas, normas y conductas que se pregonan.

Los diferentes objetivos que se deben alcanzar en las organizaciones, emergen de su planificación estratégica como producto de las distintas

discusiones compartidas por todo el equipo gerencial. Sin embargo, desde el mismo inicio de esas reuniones, se puede asegurar que existen en cada una de esas personas involucradas: intereses, aspiraciones, motivaciones que pueden estar más o menos alejadas de los objetivos empresariales que sean declarados.

De igual modo debe ocurrir con el resto de los actores, quienes además de las expectativas particulares, tienen los intereses propios de los grupos informales en los cuales están integrados. Cabe destacar que esos grupos tienen reglas de conducta generalmente más fuertes que las oficialmente manifestadas, por lo tanto se admite que el ambiente organizacional es un ambiente de conflictos.

De tal manera, se hace necesario crear un sentido de filosofía compartida dentro de las organizaciones, donde el trabajo en equipo permita conocer de manera sincera los diferentes puntos de vista de los involucrados, con la finalidad de configurar acuerdos sobre los distintos asuntos que se deben encarar para dar una mayor reacción o interacción al tratamiento del conflicto.

Estas conductas de participación deben ser garantizadas con políticas aceptadas, que soporten la construcción colectiva de las estrategias empresariales, dando importancia a las conexiones de poder para que haya coherencia entre las distintas decisiones que se tomen en los procesos correspondientes, lo cual implica dejar a un lado la visión de jerarquías, donde la importancia de las decisiones depende de los niveles de poder en la organización.

Al respecto, Friend y Hickling (2002), refieren que en sus experiencias prácticas organizacionales, para generar planes estratégicos con equipos multidisciplinarios de discusiones, la gente desarrolla capacidades para pensar y actuar de manera creativa, ayudándoles a capturar las complejidades e incertidumbres en las que están envueltos. De esos diálogos salen acuerdos no necesariamente firmes y definitivos; en todo caso es más productivo "...mantener un balance apropiado que se ajusta a cada circunstancia, cambiando de tiempo en tiempo en una u otra dirección, en función de los juicios – a menudo intuitivos – de aquellos involucrados en el proceso”.

Sin duda, la experiencia anterior está fundamentada en un enfoque realista. Las organizaciones están permanentemente sometidas a cualquier cantidad de presiones diariamente, así que se requiere manejar de manera consciente la incertidumbre en tiempos cortos y con las percepciones de los diferentes equipos de los procesos involucrados; ya no es funcional que sea un grupo hegemónico ubicado en el vértice de las empresas quienes asuman el poder absoluto de las decisiones, ni mucho menos de la gente.

De tal manera que las organizaciones humanas deben procurar normas distintas a las tradicionales que han guiado a la gerencia en los supuestos de linealidad, objetividad, certeza y globalidad.

Principio 5: El ejercicio del poder organizacional requiere gerentes dispuestos al diálogo, negociación y acuerdos respetados.

Este principio se convierte en la piedra angular del ejercicio del poder en las organizaciones humanas, ya que supone un perfil gerencial acorde con las realidades de cambios en la sociedad del conocimiento. Esos gerentes transformadores, deben contar con las competencias técnicas que les permitan metodológicamente el logro de objetivos económicos acordes con la ética de los negocios.

Además, deben adquirir una formación teórica gerencial basada en el respeto a los valores humanos; esto les permitirá integrar organizacionalmente objetivos sociales y ecológicos que garanticen una mejor calidad de vida sustentada, no sólo a la población empresarial, sino también a las comunidades contingentes a las organizaciones.

Ahora bien, ese proceso de conformación gerencial debe necesariamente estar acompañado de estructuras organizacionales que permitan unas relaciones de poder interactivo, fundamentadas en una cultura de diálogo, negociación y acuerdos respetados. Con la finalidad de ir superando los obstáculos que puedan presentarse, se deben evaluar de manera permanente estas relaciones de poder para generar la realimentación necesaria, permitiendo superar las desviaciones que se produzcan.

Esta disposición gerencial abierta a los diálogos, negociaciones y acuerdos respetados, donde la comunicación es la savia que hace robusta la estructura emergente, sólo puede concebirse a través de lo referido por Echeverría (2000:91) como una base fundamental para las organizaciones: “La confianza es la emocionalidad del nuevo modo de hacer empresa. Con confianza el trabajador se abre al aprendizaje, se atreve a innovar, acepta cometer errores y confrontar sus ignorancias e incompetencias”.

Estos principios amalgamados, generarán los valores relacionados con las responsabilidades de las organizaciones humanas centradas en una perspectiva epistemológica humanista. En ésta, las relaciones de poder se asumen con libertad, democracia, participación y respeto, permitiendo que la racionalidad, las emociones y los compromisos se conviertan en acciones que ayudarán a la consecución de la rentabilidad económica y social que garantice las sostenibilidad organizacional.

4. Ejercicio del Neuro-Poder: una esencia en transición

En las organizaciones humanas, enmarcadas en una gerencia avanzada, tiene que generarse una nueva orientación epistemológica gerencial que se apoye en el talento, la autonomía, la confianza y la libertad, permitiendo una relación

laboral entre actores con diversidad de criterios pero que en un clima de comunicación favorable, puedan encontrar acuerdos sinérgicos que posteriormente convertidos en acciones, ayuden en su conjunto a las organizaciones al logro de resultados con impactos positivos en su entorno.

Esa nueva orientación, que el investigador denomina *Neuro-Poder* funciona más como una red neuronal, estructurada por equipos *gerenciales estratégicos*, encargados de los procesos estratégicos de la organización, quienes reciben informaciones del entorno, que una vez analizadas las transfieren acompañadas de energía como: políticas, estrategias y objetivos estratégicos a los equipos *gerenciales de procesos medulares*, encargados de calcular recursos, escenarios e impactos probables sobre decisiones potenciales referidas a la gestión empresarial. Estos equipos tienen a su vez conexiones de poder con los equipos *gerenciales instrumentales*, quienes son los encargados de coordinar las actividades con los grupos operativos y los grupos de apoyo.

Ese Neuro-Poder tendrá una menor o mayor magnitud, dependiendo del impacto que produjeran las acciones emprendidas por los gerentes en los resultados que se quieren alcanzar, el grado de certeza que tenga sobre ellos y la complejidad asociada a las conexiones de poder con otro u otros poderes más específicos o más globales.

Una vez determinada la estructura del Neuro-Poder, emerge entonces la definición que el investigador da al *Ejercicio del Neuro-Poder*: Proceso de voluntad que se alimenta de información, conocimiento, creencias, juicios y emociones que permiten generar acciones en las organizaciones, con la finalidad de producir impactos favorables en el contexto económico, social y ecológico.

5. A modo de reflexión gerencial

La gerencia avanzada no puede recurrir a los anquilosados preceptos de los castigos o sanciones basados en el poder legal que da la jerarquía del cargo. Tiene que sustentarse sí, en el poder legítimo que otorgan los propios colaboradores, cuando de manera libre aceptan delegar ese poder, pero no de manera absoluta e irrevocable, ya que en una relación de libertad, más no de miedo, los trabajadores conservan su soberanía.

Frente a esta realidad, emergen las organizaciones humanas, donde cobran valor las personas como individuos propietarios de sentimientos, emociones, racionalidad, espiritualidad y del talento que se convierte en el recurso más importante para las organizaciones en el contexto de la sociedad del conocimiento.

Por lo tanto, se hace imperativo que la gerencia entienda el equilibrio que debe haber en el binomio poder - respeto; lo que sin duda redundará en la manifestación voluntaria para asumir responsabilidades, iniciativas, diálogos, ideas creativas, manifestación de opiniones, compromisos que harán instituciones con un sentido verdaderamente humano.

6. Bibliografía

ARISTÓTELES (1978). *Los Clásicos. Aristóteles. Obras Filosóficas*. U.S.A. Editorial Cumbre. S.A.

BLEJMAR, B. (2006). *Gestionar es Hacer que las Cosas Sucedan*. Competencias, Actitudes y Dispositivos para Diseñar Instituciones. Buenos Aires. Ediciones Novedades Educativas.

BUSTAMANTE, S., Pérez, I. y Maldonado, M. (2008, Abril-Junio). El Poder y La Gerencia en las Organizaciones. Un Análisis Crítico sobre la Diversidad de su Concepción. En *Revista Venezolana de Gerencia*, 13 (42), 273-287 Venezuela.

CERRONI, U. (1967). *Introducción al Pensamiento Político*. México. Editorial Siglo XXI.

DICCIONARIO OCÉANO UNO. *Diccionario Enciclopédico*. (2006). Bogotá. Océano Grupo Editorial.

DHRUVE, Ch. (2008). *¿Por Qué los Jefes Son Dictadores?*. Barcelona. Ediciones Urano, S.A.

DRUCKER, P. (1994). *La Sociedad Postcapitalista*. Bogotá. Editorial Norma.

ECHEVERRÍA, R. (2000). *La Empresa Emergente. La Confianza y los Desafíos de la Transformación*. Buenos Aires. Editorial Granica.

FERRATER, J. (2006). *Diccionario de Filosofía Abreviado*. Bogotá. Editorial Random House Mondadori Ltda

NISBET, R. (1969). *La Formación del Pensamiento Sociológico*. Buenos Aires. Editorial Amorrortu.

PASSANO, A. (1978). *Sociología del Poder*. Buenos Aires. Centro Editor de América Latina.

PLATÓN (1978). *Los Clásicos. Platón. Obras filosóficas*. U.S.A. Editorial Cumbre. S.A.

PETERS, T. y WATERMAN, R. (1984). *En Busca de la Excelencia*. Bogotá. Editorial Norma

RAMÍREZ, M. (2010). *Constructo gerencial centrado en el ejercicio del poder organizacional como factor fundamental de las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. Tesis Doctoral. Universidad Fermín Toro. Barquisimeto.

PATTON, M. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. London: Saye.

PÉREZ, G. (2000) *Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. Técnicas y análisis de datos*. Caracas. Editorial la Muralla, S.A 3ra Edición.

WEBER, M. (2007). *Sociología del Poder. Los Tipos de Dominación*. Edición de Joaquín Abellán. Madrid. Alianza Editorial. C.A.