

## GERENCIA Y PRAXIS ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIA: UNA VISIÓN DESDE LA FILOSOFÍA DE LA ACCIÓN HUMANA

González de Hernández, Elsy <sup>1</sup> Carrera, Criselda <sup>2</sup>

### RESUMEN

La gerencia y praxis organizacional de las universidades están sometidas al devenir histórico que en los últimos tiempos ha alcanzado niveles inimaginables. Ante la profundidad y velocidad de los cambios, pleno de multiplicidades y acontecimientos, las acciones de sus gerentes son los impulsos que movilizan las estrategias hacia la transformación organizacional y a su continua adaptación a los cambios internos y externos. Esta situación de la gerencia universitaria movió a las investigadoras a realizar un estudio para revelar la esencia de la gerencia y la praxis organizacional desde la filosofía de la acción humana, utilizando para ello el método hermenéutico, mientras que en el transitar ontoepistemológico, la pregunta se convirtió en el estímulo para producir saberes; pues moldeó y configuró el territorio donde las haecceidades, movimientos del pensamiento constitutivo de los gerentes entrevistados dieron origen a los textos que comprendidos e interpretados desde la filosofía de la acción humana evidenciaron la simbiosis entre razón e intención propios de la condición humana de la gerencia y a la praxis organizacional universitaria.

**Palabras claves:** gerencia, praxis organizacional universitaria, acción humana

## UNIVERSITY ORGANIZATIONAL MANAGEMENT AND PRAXIS: A VISION FROM THE PHILOSOPHY OF HUMAN ACTION

### ABSTRACT

The management and organizational praxis of universities are subject to the historical evolution that in recent times has reached unimaginable levels. Given the depth and speed of the changes, full of multiplicities and events, the actions of its managers are the impulses that mobilize strategies towards organizational transformation and its continuous adaptation to internal and external changes. This situation of the university management moved the researchers to carry out a study to reveal the essence of management and organizational praxis from the philosophy of human action, using the hermeneutic method, while in the ontoepistemological journey, the question was became the stimulus to produce knowledge; because it shaped and configured the territory where the haecceities, movements of the constitutive thought of the interviewed managers gave rise to the texts that understood and interpreted from the philosophy of human action evidenced the symbiosis between reason and intention of the human condition of management and University organizational praxis.

**Keywords:** management, university organizational praxis, human action

---

<sup>1</sup> Docente Investigadora, Universidad Nacional Experimental de Yaracuy (UNEY, Venezuela). Investigadora y Miembro del Comité Editorial CIEG, Revista Arbitrada, (CIEG, Venezuela). Dra. Innovaciones Educativas. Postdoctora en Educación Latinoamericana; Epistemología y Filosofía de las Ciencias; Filosofía y Epistemología de la Investigación. [egonzalez@uney.edu.ve](mailto:egonzalez@uney.edu.ve)

<sup>2</sup> Docente Investigadora Asociada, UNEFA (Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA, Venezuela), Dra. Ciencias Gerenciales (UNEFA), Esp. Gerencia de Recursos Humanos (USM). Jefa del Área de Secretaría UNEFA Yaracuy. Postdoctorado Filosofía y Paradigmas de Investigación. [cricarvilla@gmail.com](mailto:cricarvilla@gmail.com)

## 1. INTRODUCCIÓN

La situación cambiante que se vive en el entorno y en el interior de las organizaciones, las obliga a adaptarse a esas incesantes transformaciones, a repensarse desde todo punto de vista, invoca al gerente a aperturar y liberar sus concepciones epistemológicas para alinearse a los procesos de actualización y cambio de los distintos escenarios; Para lo cual requiere analizar e interpretar las nuevas realidades sociales, políticas, económicas, culturales y educacionales, procurando condiciones intelectivas y espirituales en la innovación gerencial, lo que a su vez le imprime a la praxis organizacional mayor efectividad en un espacio de atención a la acción como manifestación de la condición humana.

Las instituciones universitarias como organizaciones sociales están invariablemente inmersas en el devenir epocal, deben, por tanto, ajustarse a los cambios y exigencias del entorno, son las acciones de sus integrantes los impulsos que movilizarán las estrategias hacia la transformación organizacional. Tales cometidos implican de facto, promover cambios profundos en su funciones docentes, investigativas, extensionistas y comunitarias buscando nuevas formas para acceder, construir, producir, transmitir, distribuir y utilizar el conocimiento; ello implica poner es escena una acción gerencial comprometida con estos propósitos, de modo que la conviertan en una organización socialmente pertinente, en el sentido de entablar relaciones dinámicas y reticulares con su complejo entorno, así como también un espacio donde la producción de conocimiento encuentre en la transformación universitaria su constante inspiración para adecuarse a las incertidumbres y a la complejidad interna y externa que determina su accionar.

Asimismo, el personal, especialmente los docentes, han de adaptarse, adecuar sus competencias y en consecuencia, habilidades personales, conceptuales y profesionales, sus experiencias y estilos de trabajo a los nuevos requerimientos de la universidad, lo que implica además de una fuerte presión asociada a los fenómenos que emergen de una vigorosa globalización del conocimiento, con un mercado educativo sin fronteras, muy competitivo internacionalmente, amenazante para nuestros países, si se descuida el calibre de su alcance; el cuestionamiento sobre la validez y aplicabilidad de los valores que tradicionalmente sustentan sus acciones.

Dada esta situación, puede enunciarse que distintos factores como la magnitud y tipo de cambio, la estructura de la organización, las características del personal afectado y los aspectos culturales de quienes integran la universidad determinarán el éxito o fracaso del proceso de cambio; asimismo, son determinantes la calidad del clima organizacional, los niveles de motivación, la intensidad de los vínculos sociales y la efectividad de la labor; en fin son importantes considerar el entretrejo de los factores implícitos en la cultura organizacional.

En este escenario universitario, la profundidad y velocidad de los cambios, pleno de lo que Deleuze y Guattari (2006) llaman multiplicidades y acontecimientos, es decir, las múltiples dimensiones de un evento y la esencia-existencia de esa entidad; provocan la desterritorialización de las acciones humanas de los gerentes y de todo el personal quienes al sentir el movimiento del eje orientador de sus acciones; pueden tomar dos vías; una ajustar sus funciones a las exigencias internas y externas de la universidad, otra sentirse descolocado y en consecuencia, desmotivado, presionado, provocando que sus sentimientos y conocimientos, emoción y razón, se encuentran en lo que los autores prenombrados llaman línea de fuga; en otras palabras fuera de lugar.

Sin embargo, esta situación es también una posibilidad de reterritorialización y un movimiento de construcción de territorio; de nuevas asunciones para adaptarse a los movimientos, a las demandas emergentes producto precisamente de esos cambios y transformaciones; ello pone sobre el tapete que la visión gerencial ha de considerar los procesos desilusionarios de su personal, ahora con mayor presencia debido a las circunstancias por las cuales atraviesa el país, no como una desventaja, sino como una circunstancia que abre nuevas y oportunas coyunturas para direccionar los procesos de ajuste de la acción humana para conseguir el compromiso de todos, o la mayoría, del personal, lo cual garantiza no sólo el cambio organizacional, sino también su permanencia. Centradas en este panorama de las universidades venezolanas, las investigadoras se interrogan: ¿Cómo visualizar la gerencia y praxis organizacional universitaria desde la filosofía de la acción humana?, para ello se trazaron las siguientes intenciones:

- Develar las concepciones sobre gerencia y praxis organizacional universitaria.
- Analizar la gerencia y su praxis desde la complejidad de la acción humana.
- Revelar la esencia de la gerencia y la praxis organizacional desde la filosofía de la acción humana.

Para ello, entendiendo la acción humana, Mises (1989: 153), como un comportamiento con un propósito; o en otras palabras, la acción se pone en funcionamiento y se transforma en un medio, busca fines y objetivos; es la respuesta significativa del ego a estímulos y condiciones de su entorno, es el ajuste consciente de una persona a estado del universo que determina su vida; es a nuestro juicio, la esencia que posibilita las estrategias gerenciales, culturales y sociales para transformar la universidad, para la búsqueda de salidas viables destinadas a enfrentar las constantes, frágiles y líquidas interpelaciones de una sociedad, en palabras de González (2007), cada vez más fragmentada y a la vez mejor informada.

## 2. METODOLOGÍA

La riqueza de la realidad universitaria donde se fusionan, en relaciones abiertas, complejas y de complementariedad los devenires personales, gerenciales, organizacionales y del entorno invita a mirar con desconfianza los viejos esquemas unidimensionales, reduccionistas y mutilantes de la investigación y a atreverse al arrojamiento epistemológico de realizar una indagación donde la razón y la intención se conjugan para dar cuenta de los relatos de los autores sobre gerencia, praxis organizacional desde el caleidoscopio de la acción humana.

Esta tarea por demás compleja, reclama un espacio cognitivo abierto, sistémico y flexible, nunca acabado, sobre las solidaridades de varios aspectos de la realidad universitaria, esta multiperspectiva acción epistémica reconoce la existencia de varios niveles de realidad a las cuales nos acercaremos equipadas del método hermenéutico. La hermenéutica es ciencia y arte de la interpretación que Gadamer (1984), siguiendo la línea de Heidegger (2009), refiere ser una tarea encaminada a desvelar los misterios de la comprensión de un sentido compartido inmerso en el diálogo, los textos, la historia y la tradición de un momento dado.

En esta línea ondulante del pensamiento, se busca la comprensión de la gerencia y de la praxis organizacional a la luz de la filosofía de la acción humana en el ámbito histórico de este momento, en consecuencia puede decirse que esta interpretación del fenómeno se encuentra en el Gadamer (ob. cit: 59) “horizonte de la conciencia histórica”. En este continuum se estableció el diálogo con los informantes y en ese entendimiento posibilitador de la comunicación humana y sus profundas realizaciones vistas al trasluz de la universidad, se integró el monólogo interpretativo de las investigadoras con las ciencias particulares, en otras palabras, nos puso *en situación*; se edificó así el diálogo, horizonte complementario, que develó las concepciones sobre gerencia y praxis organizacional universitaria de los versionantes; que fueron analizadas desde la complejidad de la acción humana.

En éstas el lenguaje atraviesa las redes semióticas y reclaman su espacio en un paradigma cognitivo de lo transcomplejo desde el cual las investigadoras establece agenciamientos deleuzianos entre paradigmas, desterritorializando los saberes, como lo explica González (2019), y conciliándolos en una alquería común; para estudiar el fenómeno de la gerencia y la praxis organizacional universitaria desde la filosofía de la acción humana reconociéndola como manifestación de la condición de los sujetos universitarios. Con este equipaje que Deleuze y Guattari proveen, desde un punto de vista ontológico, no se concibe la realidad universitaria como única y estable, sino plena de multiplicidades que mirada desde el arcoíris de los paradigmas son realidades dinámicas, cambiantes, interrelacionadas e interdependientes construidas por el hombre.

El episteme hermenéutico de las investigadoras requirió la adopción de una postura

metodológica de naturaleza dialógica; así la información sobre las concepciones sobre gerencia y praxis organizacional universitaria devinieron de los relatos intersubjetivos que establecimos con los gerentes universitarios. Esta la plataforma epistémica fue la materia prima desde la cual analizamos las concepciones de la gerencia y su praxis; considerando las teorías iniciales; sistémica, humanista, entre otras y emergentes para interpretar los procesos gerenciales universitarios transcomplejos teniendo presente la multiperspectiva de Mises (ob.cit.), Arendt (1995) y Heidegger (ob.cit.) sobre la acción humana.

En este transitar ontoepistemológico, la pregunta se convirtió en el estímulo para producir saberes; pues moldeó y configuró el territorio en donde las haecceidades, Deleuze y Parnet (1997), es decir los movimientos del pensamiento constitutivos del devenir universitario dieron origen a textos donde la respuesta resultó inteligible. De este modo, la pregunta inicialmente planteada puso al descubierto lo dado y propuso un recorrido, intencionalidades, diría Arendt (1993), en dirección al conocimiento. La pregunta revela asimismo, no sin cierta sorpresa, las ideas del texto, materializado en el material protocolar, por tanto estuvimos dispuestas a escuchar lo que dijo y reveló cada texto, cada informante, a sabiendas de que el horizonte de la interrogante contiene muchas respuestas posibles que complejizan su descubrimiento y como el teorema de Gödel serán incompletas.

### 3. COORDENADAS EPISTÉMICAS

El mapa epistemológico constituido en coordenadas propone un encuentro con aquellos aspectos sustentadores del estudio, no es un territorio epistémico, por tanto no es taxativo porque en el intento de presentar lo importante posiblemente queden de lado aquellos relacionados con las ciencias del sentido, de la intersubjetividad, la alteridad, que indagan en el sentido oculto que porta la acción humana; así de manera general el estudio se fundamenta en el pensamiento sistémico, la teoría humanista y los ejes epistémicos de la filosofía de la acción humana en la organización, gerencia y praxeología de la gerencia universitaria.

*Teoría General de Sistemas o Pensamiento Sistémico*, es insoslayable resaltar el aporte de Bertalanffy con su teoría de sistemas en el siglo pasado. Aunque su enfoque sistemático no se puede incorporar mecánicamente dentro de la corriente humanista, sí se le debe reconocer como una herramienta para integrar los aspectos técnicos con los aspectos humanos de la organización. Bertalanffy (1968), definió al sistema como un todo unido y organizado internamente, integrado por partes componentes o subsistemas interdependientes con límites en el ambiente. El concepto de sistema abarca el amplio espectro del mundo natural y la organización social, por ello surge la idea de definir a la organización productiva como un sistema que se explica con algunos conceptos claves como: el concepto de homeostasis el cual se refiere a la facultad de la regulación, implicando

conservar la capacidad para la supervivencia o viable, es decir mantener constantes los factores de equilibrio, de forma que, los cambios externos minimicen su impacto de caos en el sistema.

La teoría general de sistemas ha sido un argumento filosófico con el cual se han generado una mejora en la forma de conocer a la organización; ello ha implicado estudiarla con base al análisis y síntesis de sistemas, la determinación de funciones y desde los cambios en el tiempo. La definición clásica de sistema, fue dada por Bertalanffy (ob. cit.: 25), en el cual señala “Un sistema puede definirse como un complejo de elementos en interacción”. Nos indica el autor es que el sistema está compuesto por diversos componentes que interactúan y conforman una unidad estructural. Desde esta connotación, las organizaciones son vistas como un todo interrelacionado, donde los elementos del entorno influyen en la determinación de las estructuras organizacionales y afectan el funcionamiento de ésta; en estos términos, se considera la integración del todo como la base fundamental del pensamiento sistémico. En la práctica, es romper con la comprensión parcelada de la realidad, la cual ha sido aislada de la totalidad a partir de la observación analítica.

Sobre el asunto, Sarabia (1995), plantea que con la teoría de sistemas salimos de una situación de parcelamiento, la cual nos llevó a caer en una estructura reduccionista de pensamiento, que cegó por mucho tiempo la forma como realmente es y en consecuencia, deberíamos comprender la compleja realidad. En este sentido, la Teoría General de Sistemas, refleja nuevos postulados para el accionar, promoviendo nuevas situaciones para valorar ampliamente la realidad y sus modalidades, pero integrando la forma general de hacer ciencia y comprender dicha realidad.

Por su parte, Senge (2006:16), señala que “El pensamiento sistémico es un marco conceptual, un cuerpo de conocimientos y herramientas que se ha desarrollado en los últimos cincuenta años, para que los patrones totales, resulten más claros, para ayudarnos a modificarlos”. Plantea que el pensamiento sistémico constituye un mecanismo de esclarecimiento para comprender los rasgos que proyecta la realidad; sugiere una conformación en el tiempo de ideas para el conocimiento, el tratamiento y la modificación de patrones de actuación, lo cual es particularmente importante en la praxis organizacional. En este sentido, señala la imperiosa necesidad de buscar un cambio de perspectiva o enfoque, ya no se trata de ver el mundo a través de la relación causa-efecto, sino a partir de interrelaciones; se interesa más en ver procesos transformadores que precisar momentos instantáneos dentro de la realidad. En éstos términos, el concepto realimentación (feedback), es visto como acciones o actos que se refuerzan, contrarrestan entre sí. Además, sugiere que la realimentación se define como todo flujo recíproco de influencia; de allí, que se considere que toda influencia es causa y efecto, pero

nunca existirán influencias en una sola dirección. De hecho cada proceso de realimentación puede contener demoras, interrupciones que provocan la emergencia gradual de los actos humanos.

En torno a este proceso de realimentación, se pueden destacar dos tipos: de refuerzo y de equilibrio. Para Senge (ob. cit.) La realimentación de refuerzo constituye motores de crecimiento, que impulsan y aceleran una situación hacia situaciones de mejoras o de decadencia; es precisamente descubrir sus posibilidades donde la acción humana del gerente universitario se pone a prueba. La realimentación de equilibrio procura mantener acciones centradas en objetivos organizacionales; en ambos casos constituyen nuevas formas de ver la realidad, ya que precisamente hemos estado asumiéndola como un compuesto de líneas y no como círculos.

Estos patrones estructurales, que son recurrentes en toda realidad; son llamados generalmente arquetipos sistémicos y como se ha planteado están fuertemente asidos a la acción humana; su propósito es recondicionar nuestras percepciones para que sepamos ver las estructuras en juego, y ver sus puntos de apalancamiento para efectuar el cambio; de este modo la acción humana pueden conducir a mejoras significativas y duraderas. De allí, que sea importante distinguir entre cambios de bajo y alto apalancamiento en situaciones complejas.

Por ello, el pensamiento sistémico enseña a ver a través de la complejidad las estructuras subyacentes que generan el cambio; por ello es menester apuntar que no significa ignorar la complejidad, sino organizar la complejidad en una exposición coherente que ilumine las causas de los problemas y el modo de solventarlos de forma duradera. Ello traduce a colegiar acciones en torno a las disciplinas del pensamiento sistémico, a saber, dominio personal, modelos mentales, visión compartida y aprendizaje en equipo. El pensamiento sistémico, es la quinta disciplina, producto de la sinergia y los aportes que en conjunto hacen las otras cuatro disciplinas.

Para Senge (ob. cit.), con quien compartimos la idea, el aprendizaje individual, es esencial para la efectiva tensión creativa que lleva a romper con aquellas creencias profundas contrarias al dominio personal, las cuales surgen como una pesada rémora que puede obstaculizar la visión y las acciones que como sujetos se puede tener en una organización; estas acciones humanas unidas al el compromiso con la verdad, la sinceridad de las acciones que emprende para la obtención de las metas que personalmente tiene planteado, son elementos vitales en la praxis organizacional.

Por otro lado, los modelos mentales, son, según el autor (ob.cit.: 75) prenombrado “simplificaciones de la realidad que rigen nuestra forma de ver, entender y proceder; su magnitud o coherencia, pueden llevar a plantearlos como simples

generalizaciones o teorías complejas” son estructuras activas para el proceder y el actuar, en consecuencia su conocimiento como entramado de ideas sobre lo que se ha de conseguir en el futuro constituye una parte importante en los procesos de praxis organizacional, lo cual sin duda, motoriza lo colectivo en lo que Senge (ob.cit.) llama visión compartida, ésta es una visión hacia metas comunes, origina una simbiosis mental que garantiza el trabajo en equipo y la colegiación de esfuerzos; generando un espacio propicio para el aprendizaje sinérgico, lo que conlleva a acciones humanas mancomunadas conformando un hacer colectivo, una praxis organizacional que signa a la gerencia hacia la construcción de un espacio cognitivo social; visión filosófica que Bateson (1982) llamó mente social, la cual es la actuación inteligente de los miembros organizacionales hacia el logro de metas comunes. En definitiva es la acción humana sinérgica y encauzada que termina por convertir aptitudes y conocimientos individuales en prácticas del diálogo y la discusión colectiva en pro de la marcha institucional.

Teoría Humanista. Trayendo a colación el humanismo, según Barrera (2004), se proyecta como la perspectiva filosófica y propuesta histórica que ubican en el centro de su atención en la acción humana, de observar y actuar. Es un modelo antropocéntrico que privilegia el estudio y la comprensión del ser humano, aborda como principal premisa los aspectos sociológicos y psicológicos de las personas. Prestando observancia a una visión más amplia de la naturaleza humana y su impacto en el desempeño laboral. En su concepción esta teoría se fundamenta en los valores de la sociabilidad como son la comprensión, el consenso, la motivación y el logro. Cuando estas dimensiones se convierten en factores determinantes para la organización, el arte de gerenciar se transforma a favor de los procesos organizacionales y su transformación, de allí su estudio multi y transdisciplinar; cuya teleología es aumentar la productividad a través de la optimización de las relaciones interpersonales y el grado de colaboración en el trabajo.

De esta forma, la idea del trabajador como ser humano, asociándolo al carácter social de la producción trasciende la idea del hombre como una fuerza del trabajo sólo relacionada con la producción. Por ello la corriente humanista considera al trabajador, no solo como un activo sino como el creador de la producción capaz de lograr con ella su calidad de vida dándole un uso adecuado a la técnica, entonces ésta desde la acción humana es considerada como producto de las motivaciones y de los procesos internos que determinan nuestra condición humana. Este eje epistémico explica por qué el gerente sitúa su propia acción en virtud del significado subjetivo que le asigna el otro; expresa la mutua influencia en la esfera social de ambos, producto de los intercambios intersubjetivos, donde los actos o acciones de los integrantes universitarios conforman la mente social, resultante de la conjugación de actos, motivos, hábitos y costumbres que le imprimen contenido a la gestión universitaria.



En este radio de acción humana, refiere González (2019) los actores sociales, docentes, directivos, estudiantes y demás personal universitario, conviven en una sociedad que, con base en la teoría de la sociología del conocimiento de Mannheim (2004), apéndice de la teoría de la acción social, conforman una red de actos, estructurados en acciones interindividuales que objetivan la gestión pública universitaria mediante su participación corresponsable, ésta es la escenificación de su voluntad, la cual según la Teoría Voluntarista de la Acción de Pearson (1995:98), conforma "un sistema de símbolos culturalmente estructurados y compartidos". Sobre este acontecer, Rogers, citado en Carrera (2017), principal exponente de la teoría humanista señala:

1. Cada individuo coexiste en un mundo continuamente cambiante de experiencias, de las cuales él es el centro y en consecuencia sus experiencias conformarán su realidad.
2. El ser humano de manera innata tiene a su autoformación, es un proceso motivacional a tomar en cuenta por el gerente universitario centrado en procesos de cambios y adaptabilidad universitaria a los retos societales.
3. Junto al sistema motivacional de autoactualización, existe un sistema valorativo o regulador igualmente primario. Así el ser evitará las experiencias valoradas negativamente y se aproximará a las positivas.

Las consideraciones anteriores fundamentadas en las disciplina sociológica y esencialmente, en la filosofía de la acción humana, son conducentes a señalar que el ser humano pretende su autoconocimiento con el fin de autorrealizarse, en este devenir dinámico vivencial develará sus capacidades creativas para innovarse y recrearse, además ostentará sus competencias para pasar de un mundo subjetivo a una cosmovisión intersubjetiva, pues en el mundo social se integrará a las interrelaciones con sus pares y su visión del mundo será compartida y consensuada con los integrantes de su ámbito cotidiano y constituyen entonces, materia prima para el constante y necesario cambio organizacionales de las universidades.

En atención a la organización, gerencia y praxeología de la gerencia universitaria, es conveniente precisar que el ser humano es un ser social por naturaleza y esto lo conduce a organizarse y a participar en relaciones interdependientes. Necesitamos estar rodeados de otras personas para poder convivir, compartir, comunicarnos y ¿por qué no? existir. El origen de las organizaciones, podría decirse que se remonta a las primeras apariciones de las organizaciones sociales en nuestra civilización se presentan desde la prehistoria, en donde grupos de personas nómadas, denominados hordas, se dividían los trabajos y deberes para encontrar alimento suficiente para todos, así como satisfacer todas aquellas necesidades grupales que surgían.

Una organización es una formación social diseñada para lograr metas y objetivos en común; hoy día constituyen una parte importante de nuestro existir, no son instituciones aisladas e impersonales, sino por el contrario formamos parte de ellas y se vuelven cada día parte de nuestra cotidianidad. Es por ello, que es importante conceptualizarla, Weber (1994), la define como una relación social que o bien está cerrada o bien limita la admisión de personas ajenas mediante la imposición de reglas y normas. Da Silva (2007), por el contrario presenta una nueva representación sobre la organización, concibiéndola como un colectivo sistemático creado para alcanzar metas relativamente específicas sobre una base continua.

Sobre el mismo aspecto, Mayntz (1972), afirma que toda organización posee tres notas comunes. En primer lugar constituyen formaciones sociales como un número preciso de miembros y en la que existe una diferenciación interna de las funciones. En segundo lugar, están dirigidas hacia una finalidad específica. Y en tercer lugar, poseen una configuración racional con el objeto de alcanzar dichas metas específicas. Finalmente, para Warren (1973), la organización es una estructura o agrupación social de cualquier tipo en la cual existe una diferenciación sistemática de las partes y funciones de la misma. Este sería a nuestro juicio, el concepto más cercano a la organización social.

Estas definiciones sobre la organización convergen en lo Kast y Rosenzweig (1988), conceptúan como subsistema de la sociedad, orientado a metas, compuestas por individuos con un propósito determinado, lo cual incluye un subsistema técnico con sujetos que utilizan conocimientos y técnicas, equipos e instalaciones. Un subsistema psicosocial, con personas que se interrelacionan socialmente y que son coordinados por un subsistema administrativo que planea y controla el esfuerzo laboral, es decir orienta las acciones humanas de los miembros.

En esta misma dirección del conocimiento, la gerencia implica el manejo de conocimientos, técnicas, métodos los cuales serán armonizados con sentido de eficiencia para aprovechar recursos, alcanzar resultados y satisfacer necesidades, en el marco de la actividad o de la organización en la que se desarrollan las labores administrativas. Collins (1997:86), expresa que “la gerencia se presenta como una coordinación de todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos”. En este contexto, se asume que los gerentes tienen la responsabilidad de garantizar el logro de resultados en función de los objetivos planteados, para ello, deben coordinar los recursos, adelantar las funciones gerenciales o administrativas como vía para la coordinación y establecer el propósito del proceso gerencial; es decir, hacia donde se quiere llegar o que es lo que se desea lograr.

En este sentido, la gerencia viene a ser un proceso que articula de manera

sistemática una serie de actividades en las cuales se califican prioridades, definen objetivos, orientan responsabilidades, se controla y se toman decisiones, entre las consideraciones más emblemáticas del mismo. La gerencia se considera indispensable en la dirección de los asuntos de una organización a fin de coordinar los objetivos y actividades de la acción de los miembros; manteniendo la cohesión como tarea relevante en aras de aunar esfuerzos que permitan alcanzar las metas institucionales. De allí, que se entienda a la gerencia como un accionar mediante la cual un equipo de personas crea, orienta, mantiene, hace funcionar una organización mediante acciones humanas cuyo esfuerzo colectivo es sistemático, organizado, coordinado y cooperativo.

De lo anteriormente expresado se puede aseverar, que la acción gerencial es determinante en la vida de las organizaciones, que la misma se puede conceptualizar como el arte de resolver problemas para originar cambios deseados, a través de la aplicación de experiencias, conocimientos, conceptos, estrategias y criterios gerenciales acertados, en este sentido, todo gerente debe tener, no sólo capacidad analítica para comprender las situaciones y acontecimientos de la organización, sino habilidad para aplicar estrategias administrativas, humanas y gerenciales correspondientes lo cual involucra actitudes que le permitan ejercer y comprender la naturaleza de su rol, de su condición humana y la de sus colaboradores, lo cual ayuda a reconocer los factores intervinientes tanto en el ambiente interno como externo, que pueden influir a nivel de productividad de la institución, de los trabajadores y del propio quehacer.

Así que, el gerente universitario al reconocer la impronta de la acción humana en el proceso de la productividad ha de crear puentes que faciliten la participación-compromiso de sus colaboradores, puerta de entrada para conseguir el esfuerzo común en el logro de las actividades que transitan desde la planificación al control-seguimiento. Estos postulados epistémicos sobre la gerencia de las instituciones de educación universitaria están asociados a la búsqueda de una mejor calidad de servicio universitario, una mayor calidad del desempeño de sus órganos y actores en el entramado institucional, con el fin de dar respuestas a las carencias y expectativas institucionales así como de la sociedad en general. Se requiere para la gerencia universitaria el dominio de diferentes áreas del conocimiento, pues esta multidisciplinariedad le proporcionará mayores perspectivas cognoscitivas facilitándole la toma de decisiones. Es lo que Koontz y Wehrich (2005), denominan visión compartida, perspectiva creativa e independencia cognitiva, comunicacional, complementándolo con principios axiológicos, Drucker (2003) donde primen los saberes del desarrollo humano y del proceso de la acción humana, lo cual implica, según De Hernández (2019) una profunda comprensión del ser humano como individuo y como especie; como ser viviente e incorporado biológicamente; como ser singular único e irreplicable; histórico, abierto al mundo y a los demás hombres,

capaz de hacer uso de su libertad y de tomar decisiones por sí mismo, axiomas que son sustentos de una gestión universitaria centrada en la condición humana .

Sin duda, entender el concepto de gerencia y praxeología organizacional universitaria desde las concepciones de la teoría de sistema, humanista y de la acción del hombre devenida de la puesta en escena de su profunda condición, es el entramado epistémico desde el cual se comprende e interpreta las concepciones sobre gerencia y praxis organizacional universitaria desde la complejidad filosófica de la acción humana.

#### **4. REFLEXIONES FINALES. GERENCIA Y PRAXIS ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIA DESDE LA FILOSOFÍA DE LA ACCIÓN HUMANA.**

En cuanto a la praxeología de la gerencia universitaria, la acción constituye la concreción de aspectos inherentes a la motivación y a la decisión, pero sobre todo al juego sincrónico entre el “ser” y el “deber ser” que condiciona una necesidad; ella por sí, sustenta una valoración y una proyección de la idea generada en el individuo, gerente, en su contacto con la realidad. Para Mises (2015), la acción constituye el comportamiento útil, apunta a fines y objetivos como respuesta significativa del ego a los estímulos y condiciones que provee el ambiente; siendo por ello el ajuste consciente de una persona al estado en el universo que determina su vida, es entonces, la adaptabilidad de la universidad y específicamente de sus integrantes a los complejos y constantes desafíos del entorno.

En tales consideraciones, se plantea la idea de la motricidad consustanciada a unos fines que involucran la resolución de problemas o situaciones referentes no satisfactoria para un individuo o grupo social, tales condiciones son generadas a partir de un estímulo ambiental sopesado con la idea de mejora. La acción siempre es dirigida hacia el futuro; el autor ya señalado, sostiene que en esa interpretación del futuro, se inmiscuye la noción de incertidumbre, la cual está implicada en el mismo contexto de la acción; es decir la acción misma y la incertidumbre, no son asuntos distintos; en todo caso son dos modos diferentes presentes en un evento o situación.

Por otra parte, Mises (ob. cit.), sostiene que no se debe pensar, que el hecho de expresar un deseo y anunciar una acción planificada, sea la acción misma. La acción es una cosa concreta firme y planteada que apunta a la realización de un cierto objetivo; implica el empleo de medios para el logro de fines. El final último de la acción es siempre la satisfacción de algunos deseos del sujeto accionante; en este caso del gerente universitario. Es decir, el deseo implícito y la expresión, no constituye por sí la acción, ésta va hasta la concreción de los hechos que se están postulando en la universidad. Es en cierta forma una interacción estratégica del presente con el futuro que se centra en múltiples opciones y en las escogencias de algunas de ellas de modo que la universidad de adapte a las complejas

transformaciones y exigencias que le plantea la sociedad.

Morin (2002), señala que la acción en algunas ocasiones da la impresión de simplificar, ya que alude a una alternativa, a una decisión o a una opción. En este sentido, se plantea el manejo reiterado de opciones, con una escogencia, que está imbuida por el riesgo y la incertidumbre. Es decir la acción también es una especie de apuesta para afrontar la realidad que nos interesa. Estas consideraciones acerca de la acción humana, constituyen los elementos derivativos de la praxeología; termino polisémico, de diversas acepciones, todas en su conjunto tienen en común: la racionalidad, la satisfacción y la ordinalidad de las decisiones.

Etimológicamente praxeología viene del griego praxis, acción, y logia, ciencia o estudio. En sí se puede entender como la ciencia que estudia la estructura lógica de la acción humana (praxis); en este sentido, Von Mises (2015), afirma que la praxeología centra su atención en el individuo, en el impulso de quien efectiva e indudablemente actúa (individualismo metodológico). Su análisis parte de las apreciaciones y aspiraciones del hombre, quien opera basándose en su propia y siempre mudable, escala de valores (homo agens), las cuales combinadas y entrelazadas generan la valoración subjetiva.

La praxeología en el campo filosófico de la acción humana postulada por Mises (ob.cit.), explica los principios de esta acción en cuatro dimensiones: (a) el hombre actúa; (b) prefiere unas cosas a otras, (c) concurre a la acción para alcanzar sus fines, por último, (d) el factor tiempo influye en su accionar. En éste orden, Juliao (2011), señala que la praxeología es entendida como un discurso que se construye después de una reflexión sobre una práctica particular y significativa; intenta así posicionar la praxeología como una teoría filosófica de la acción en el marco de una mayor consciencia, un lenguaje y una reflexión para la redefinición.

Por tanto, el autor ya mencionado, señala que la praxis es una práctica sensata, pensada que supone un procedimiento intelectual y no una repetición mecánica. Ahora bien, Juliao (ob. cit.), sostiene que la praxeología y la praxis son dos elementos que están muy ligados, aunque no respondan a la misma lógica; al respecto, señala que la praxis ejecuta técnicas con finalidades, mientras que la praxeología, más ligada a la filosofía, alude a la construcción de saberes de la acción, es decir busca elaborar, experimentar y validar modelos de acción útiles a la gestión de la praxis.

Considerando lo anterior, se entiende que la praxeología para generar los saberes movilizados de la acción del sujeto universitario, debe ser guiada por unos principios que faciliten su transitar; en este sentido, Juliao (ob. cit.), manifiesta que existe un enfoque praxeológico que incluye cuatro fases: (a) Ver; (b) Juzgar; (c) Actuar; (d) devolución creativa. Todas estas fases utilizan técnicas e instrumentos que se acomodan al carácter de la práctica y sus problemas por resolver.

La praxeología de la gerencia, se entenderá como un proceso incesante que busca consolidar modelos de acción, útiles a la gestión de la praxis universitaria cotidiana; a su estructuración e implementación; se apoya en procesos de contacto y valoración, reflexión y consolidación creativa que interactúa con los procesos administrativos, creencias, posturas, dimensiones de actuación de los sujetos sociales, conjunto de dimensiones que deben ser manejadas y comprendidas en su justa condición para favorecer una efectiva intervención cognoscente.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arendt, H. (1993). La condición humana. Barcelona, España: Paidós.
- Arendt, H. (1995). De la historia a la acción. Barcelona, España: Península
- Barrera, M. (2004). Comunicación Empresarial. Harvard Business Essentials. Una guía para directivos ocupados. Enfoques y conceptos para avanzar. Barcelona: Deusto.
- Bateson, G. (1982). Espíritu y naturaleza. Madrid: Amorrortu.
- Bertalanffy, L. (1968). Teoría General de Sistemas. Fundamentos, Desarrollo y Aplicaciones. New York: Braziller.
- Carrera, C. (2017). Aproximación a un modelo teórico praxeológico de la gerencia universitaria, fundamentado en la transformación organizacional. Tesis Doctoral. UNEFA. Yaracuy.
- Collins, P. (1997). La gerencia de rendimiento. Revista Calidad Empresarial (12) 1999. Caracas: Publicaciones CONADI.
- Da Silva, R. (2007). Teorías de la Administración. España: Thompson
- De Hernández, E. (2019). La acción humana del gerente social y del ciudadano en la gestión pública participativa. Fundamentos Teóricos y Praxeológicos. CIEG (36.) 135-154.  
Disponible: [http://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/Ed.%2036\(135-154\)-De%20Hern%C3%A1ndez%20Elsy\\_articulo\\_id460.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2036(135-154)-De%20Hern%C3%A1ndez%20Elsy_articulo_id460.pdf)
- Deleuze, G y Guattari, F. (2006). ¿Qué es la filosofía? Barcelona, España: Anagrama
- Deleuze, G. y Parnet, C. (1997). Diálogos. Valencia, España: Pre-Textos
- Drucker, P. (2003). Los Desafíos de la Gerencia para el Siglo XXI. Bogotá: Norma.
- Gadamer, H. (1984) Verdad y método: fundamentos de una hermenéutica filosófica. España (Salamanca): Sígueme.

- González, E e Isea, J. (2019) La Desterritorialización y el Agenciamiento de los Conocimientos. Una invocación urgente a la investigación universitaria en la postmodernidad. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Kimona, IV. 8 (IV). 321-340 2019. Fundación Kimona. Santa Ana de Coro. Venezuela.  
<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/282/html>
- González, E. (2007). Educación en valores en el mundo planetarizado. Conferencia Universidad Tecnológica Gral. Mariano Escobedo. Nuevo León, Monterrey. México.
- González, E. (2019). El mundo de la acción como expresión de la condición humana una visión filosófica, educativa y gerencial. Ponencia. Jornada de Investigación Filosofía de la Ciencia, Educación y Paradigmas de la Investigación Social. Centro de Investigación y estudios Gerenciales. San Felipe, Yaracuy.  
<https://www.youtube.com/watch?v=yiDJdxdlrQQ>
- Heidegger, M. (2009). El Ser y Tiempo. Madrid: Trotta
- Juliao, C. (2011). El Enfoque Praxeológico. Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Kast y Rosenzweig (1998). Administración de las Organizaciones: Enfoque de Sistemas y Contingencias. México: Mc Graw Hill/interamericana.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2005). La Organización como un Sistema de Transformación. México: Trillas.
- Llanos de la Hoz, S. (2000). Hacia una Nueva Gestión Exitosa de las Universidades Nacionales. Caracas: Universidad Experimental Simón Rodríguez
- Mannheim, k. (2004). Ideología y utopía. México: FCE
- Mayntz, R (1972). Sociología de las Organizaciones. Madrid: Alianza.
- Mises, L. (1989). La acción Humana. Tratado de economía. Madrid: Unión Editorial
- Mises, L. (2015). Teoría e historia: una interpretación de la evolución social y económica Madrid: Unión Editorial.
- Morin, E. (2002). Para salir del siglo XX. Barcelona: Kairós.
- Sarabia, A. (1995). La Teoría General de Sistemas. [Documento en línea]. Disponible:<http://www.isdefe.es/webisdefe.nsf/0/EFBB79D4D3E553EEC12570F90036F3EB?OpenDocument>
- Senge, P. (2006). La Quinta Disciplina. Buenos Aires. Granica.
- Sequera, Y. (2000). Procesos administrativos. México: Trillas
- Warren, R (1973). The Structure of Urban Reform. Lexington, M.A: D.C Hearsh