

v.2, n.9, 2025 - Setembro

REVISTA O UNIVERSO OBSERVÁVEL

GERENTES DE ORGANIZACIONES CON ESTRUCTURA VERTICAL DESDE UNA PERSPECTIVA TRANSCOMPLEJA

Dra. Luznairys Cuevas de Urdaneta¹

Revista O Universo Observável

DOI: 10.69720/29660599.2025.000187

[ISSN: 2966-0599](https://doi.org/10.69720/29660599.2025.000187)

¹Doctora en Ecología del Desarrollo Humano (Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez) Profesora Universitaria e investigadora del Instituto Universitario de Tecnología de Administración Industrial IUTA-Maracay, Gerente de la Oficina de Investigación y Docencia del CAFMA-AMB Venezuela, Líneas de investigación en el campo de la Gestión Humana, Adiestramiento en el Trabajo y Gestión organizacional. CEO de la Marca Gestión Humana, REGISTRO N°CRNE2024/ 275854 Venezuela.

CORREO: gestionhumanaestrategica@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7908-6665>



GERENTES DE ORGANIZACIONES CON ESTRUCTURA VERTICAL DESDE
UNA PERSPECTIVA TRANSCOMPLEJA

Dra. Luznairys Cuevas de Urdaneta



PERIÓDICO CIENTÍFICO INDEXADO INTERNACIONALMENTE

ISSN
International Standard Serial Number
2966-0599
www.ouniversoobservavel.com.br

Editora e Revista
O Universo Observável
CNPJ: 57.199.688/0001-06
Naviraí – Mato Grosso do Sul
Rua: Botocudos, 365 – Centro
CEP: 79950-000

RESUMEN

Hablar de las habilidades blandas es un factor clave hoy en cualquier ámbito de la vida, para las organizaciones sencillamente representa la llave para llevar a cabo los procesos que ameritan de competencias especiales pero muy significativamente de habilidades transversales o blandas. Desde la espiralidad de esta reflexión en el ámbito, la gestión transcompleja representa un cambio de paradigma que se centra en las personas, sus habilidades y experiencias para construir organizaciones más resilientes, innovadoras y humanas. Al adoptar una visión sistémica y holística, los gerentes pueden transformar las organizaciones en ecosistemas donde el talento humano es el motor de la innovación, la confianza y la colaboración. Al respecto, la autora se apoya en las ideas de Balza y Pérez, quienes proponen una gerencia desestructurada y performativa, donde las organizaciones son vistas como sistemas vivos. La transcomplejidad se presenta como una cosmovisión que busca integrar elementos de la postmodernidad, promoviendo un modelo de competitividad emergente y sinérgico. La autora argumenta que es imperativo adoptar una nueva identidad social en las organizaciones, centrando la atención en el ser humano y su potencial creativo. Concluyendo que esta perspectiva ofrece una oportunidad para construir un futuro más humano y sostenible, integrando principios de complejidad y transdisciplinariedad, se pueden crear culturas organizacionales inclusivas que fomenten la confianza y el diálogo, permitiendo a los gerentes no solo dirigir, sino transformar integralmente sus organizaciones en respuesta a los desafíos del mundo contemporáneo.

Palabras claves: sociales, organizaciones e identidad.

ABSTRACT

Talking about soft skills is a key factor in any area of life today. For organizations, it simply represents the key to carrying out processes that require special competencies, but very significantly, transversal or soft skills. From the perspective of this reflection in this field, transcomplex management represents a paradigm shift that focuses on people, their skills, and experiences to build more resilient, innovative, and human organizations. By adopting a systemic and holistic view, managers can transform organizations into ecosystems where human talent is the engine of innovation, trust, and collaboration. In this regard, the author draws on the ideas of Balza and Pérez, who propose an unstructured and performative management approach where organizations are viewed as living systems. Transcomplexity is presented as a worldview that seeks to integrate elements of postmodernism, promoting an emergent and synergistic model of competitiveness. The author argues that it is imperative to adopt a new social identity in organizations, focusing attention on the human being and their creative potential. She concludes that this perspective offers an opportunity to build a more humane and sustainable future. By integrating principles of complexity and transdisciplinarity, inclusive organizational cultures can be created that foster trust and dialogue, enabling managers not only to lead but also to comprehensively transform their organizations in response to the challenges of the contemporary world.

Key words: social, organizations and identity.

INTRODUCCIÓN

En un entorno empresarial dominado por estructuras organizacionales verticales, los desafíos actuales trascienden la elemental gestión de recursos y procesos; ahora, el liderazgo humano se convierte en una prioridad y las habilidades blandas emergen como fundamentos críticos para una gerencia que no solo sea efectiva, sino profundamente humana.

De manera que, los gerentes, en ese escenario, constituyen la clave para catalizar una gestión que inspire y movilice a las personas hacia objetivos comunes para una gestión efectiva y humana.

De ese modo, al adentrarnos en la visión de la gerencia en organizaciones verticales desde la perspectiva de la transcomplejidad, es fundamental trascender las visiones reduccionistas y adoptar una perspectiva holística. Según Balza (2024), esa cosmovisión integradora se fundamenta en el pensamiento complejo y la transdisciplinariedad. Debemos comprender que ese puente de complejidad entre lo humano y lo divino, entre el

pensar y la cosmovisión, permite una comprensión profunda y holística de la realidad en la que estamos inmersos, así como de las organizaciones.

En tal sentido, según Pérez (2024), siguiendo los señalamientos del Dr. Balza, expresa que es imperativo adoptar una nueva identidad social en las organizaciones, lo cual para la transformación, exige una ruptura con las estructuras culturales y valores tradicionales, poniendo al ser humano en el centro de todo.

La herencia Transparadigmática, propuesta por Balza (2021), fomenta un enfoque desestructurado que prioriza la sinergia, la transformación colectiva y la colaboración, Pérez (2024), complementa esa visión al destacar la necesidad de una innovación gerencial constante, la concurrencia de órdenes y una dinámica épocal que fomenten un círculo virtuoso.

Ambos autores coinciden en la importancia de reformar el pensamiento y la ontología de la condición humana dentro de las organizaciones,

promoviendo nuevos modelos y una visión macro de la convivencia interorganizacional.

Esa deconstrucción hermenéutica nos invita a repensar la gerencia tradicional y a construir organizaciones más humanas, colaborativas y adaptables a los desafíos del mundo contemporáneo, con nuevas formas de pensar en hacer organizaciones empoderando a las personas

Repensando las organizaciones: El poder de las habilidades blandas para un futuro humano.

En el entramado de la modernidad, las organizaciones con estructura vertical se erigen como pilares de una gestión tradicional que ha prevalecido a lo largo del tiempo.

No obstante, en la era actual demanda, el discurso enfatiza la importancia del ser humano como pieza fundamental en las organizaciones, al tiempo que resalta los principios del pensamiento complejo y la transdisciplinariedad. Siguiendo las ideas del Dr. Antonio Balza, quien aboga por una gerencia desestructurada y performativa, a las empresas se conciben como sistemas vivos.

La transcomplejidad se presenta como una cosmovisión integradora que busca reconfigurar los paradigmas ontológicos y epistemológicos, integrando elementos de la postmodernidad. La gerencia trans-epistémica, resultado de esa visión, se concibe como una amalgama de saberes que promueve un modelo de competitividad emergente, sinérgico, poético, transformacional y performativo, donde se resalta la acción colectiva en las organizaciones que dado a los cambios continuos, las organizaciones deben adaptarse y evolucionar con base en el conocimiento emergente, además, el crecimiento organizacional suscita la toma de decisiones promoviendo la justicia y la libertad entre otros valores que dan un giro gerencial postmoderno, lo que implica una conciencia individual y colectiva.

Nuevas identidades sociales en las organizaciones

Esa visión para Balza (2019), exige una transformación radical en la gestión organizacional, colocando al ser humano y su potencial creativo en el centro de todas las decisiones, necesiéndose líderes ágiles y visionarios, capaces de adaptarse a entornos cambiantes y resolver problemas complejos con soluciones innovadoras que vaya más allá de las habilidades técnicas, por lo que se requieren gerentes con un alto coeficiente emocional, capaces de fomentar la colaboración, la innovación y el desarrollo de sus equipos, cultivando un entorno organizacional donde las habilidades blandas, como la empatía, la comunicación y la resiliencia, sean tan valoradas como los conocimientos técnicos. Niveles de la organización piramidal, gestión transcompleja

La adopción de la gerencia transcompleja representa un cambio de paradigma en la gestión organizacional. Al centrarnos en las personas, sus habilidades y experiencias, podemos construir organizaciones más resilientes, innovadoras y humanas. Desde esa línea discursiva, la transcomplejidad, invita a repensar la gestión organizacional, colocando al ser humano y sus habilidades como los principales activos para el éxito.

Al adoptar una perspectiva sistémica y holística, podemos construir organizaciones más humanas y eficientes. Es hora de dejar atrás los modelos rígidos y jerárquicos y dar paso a una nueva era de liderazgo, donde la creatividad, la colaboración y la adaptabilidad sean los pilares fundamentales. La performatividad de los procesos administrativos se reorienta hacia la creación de valor a largo plazo y el bienestar de todas las partes interesadas resaltando una gerencia Transparadigmática, bajo un enfoque desestructurado, sinergia y transformación, mediante una acción colectiva que coadyuve la integración de ideas.

Transcomplejidad y el entorno del líder



La continuidad de esta línea argumentativa permite comprender que la gerencia Transparadigmática invita a mirar más allá de las soluciones simplistas y abrazar la riqueza y diversidad de las organizaciones, asumiendo una visión amplia y profunda que permita a los gerentes no solo dirigir, sino también transformar la organización de manera integral, es decir, bajo una paradigma que desafíe la luz, la lógica gerencial de la modernidad, entendiendo el entorno organizacional desde las complejidades y fluctuaciones para una resignificación de la disciplina cultural, . Es decir, una gerencia que posea la gestión como alternativa novedosa, que más allá del cientificismo fundamentalista;

imbriquen en la diversidad que representa lo múltiple y el pluralismo de la razón, la conciencia individual y colectiva, de aprendizaje permanente.

En ese sentido, la gerencia en estos tiempos postmodernos debe considerar la diversidad intersubjetiva, ecológica y cultural para desmontar toda linealidad, apropiándose de una postura heterogénea y complementaria, para dar lugar a nuevas formas de entender y hacer en la gerencia, que más allá de los antiguos paradigmas, responda a las exigencias de un entorno global emergente, fomentando un diálogo constructivo y colaborativo que entrelace la diversidad de pensamientos en una sinergia de unidad y multiplicidad.

En ese contexto, resulta pertinente la visión del Dr René Perez (2024) en el sentido de ver las organizaciones transcomplejas dentro de lo que es la complejidad, caracterizada por una nueva identidad social, ruptura cultural, desarrollo y bienestar colectiva, donde priva la convivencia entre personas, con personas y para las personas, resignificando los saberes y los valores.

En consonancia con ese planteamiento, las nuevas identidades sociales en las organizaciones son cada vez más fluidas y complejas, y las habilidades blandas desempeñan un papel crucial en este proceso.

Al desarrollar esas habilidades, los individuos pueden construir identidades más sólidas, auténticas y adaptables, lo que a su vez beneficia a las organizaciones al fomentar la innovación, la colaboración y el compromiso de los empleados.

De allí que el gerente transcomplejo es aquel que, manteniendo la claridad de la estructura vertical, fomenta un ambiente de adaptabilidad dinámica y riqueza humana, donde los equipos humanos deben ser vistos como los pilares fundamentales que sostienen la estructura de la organización con enfoques innovadores y flexibles.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Al adoptar la perspectiva de la transcomplejidad, tal como proponen Balza y Pérez (2024), transformamos radicalmente nuestra comprensión de las organizaciones.

Dejamos atrás estructuras jerárquicas rígidas para dar paso a ecosistemas vibrantes donde el liderazgo se humaniza y las habilidades blandas son el puente hacia la innovación.

Esta nueva visión exige una adaptación constante a los desafíos de la sociedad del conocimiento. Los líderes deben ser capaces de navegar la complejidad, fomentar la colaboración y construir culturas organizacionales basadas en la empatía y el diálogo.

Al integrar los valores de la posmodernidad, como la experiencia vivencial y la espiritualidad, podemos crear organizaciones más humanas y significativas.

Un día reflexionando con líderes de mandos medios IUTA Maracay



En conclusión, la gerencia transcompleja representa una oportunidad para construir un futuro más humano y sostenible. Al integrar los principios de la complejidad, transdisciplinariedad y posmodernidad, podemos crear organizaciones que sean a la vez eficientes y significativas. Sin embargo, es fundamental abordar los desafíos y las oportunidades que esta nueva forma de gestionar implica.

Un día reflexionando con líderes de mandos medios IUTA Maracay Desde esa perspectiva, la visión de los autores referenciados, expresan que la gerencia transcompleja nos invita a repensar la cultura organizacional.

Al adoptar una visión holística, podemos construir organizaciones donde el talento humano sea el motor de la innovación, deben desarrollar habilidades blandas que les permitan fomentar la confianza, la transparencia y la colaboración.

Al integrar los valores de la posmodernidad, podemos crear una cultura organizacional más inclusiva y significativa. La gerencia transcompleja nos ofrece una oportunidad única para construir organizaciones que sean a la vez eficientes y humanas.

Gerencia Organizacional Transcompleja.

REFERENCIAS

Balza, A. (2021). El eidos ontológico de la transcomplejidad: Una amalgama epistémica entre pensamiento, realidad y lenguaje. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. San Juan de Los Morros, Venezuela.

<https://doi.org/10.59654/12tx3w88>

Balza, L. A. M. (2019). La transcomplejidad. Un modo de pensar y comprender la trama de

la vida del ser humano. Editorial
Académica Española, Mauritius.

Pérez, R. (2024). Gerencia transparadigmática en
organizaciones transcomplejas. Contenido
exclusivo de los estudios posdoctorales en
Gerencia Organizacional Transcompleja.
Gestión Humana Estratégica

