



Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia Transcompleja

Autora: Rosa Elena Barrios Pineda
Universidad Fermín Toro, UFT
rosele_barrios2006@hotmail.com
Mérida, Venezuela

Resumen

Las organizaciones son sistemas abiertos donde interactúan individuos con diferentes culturas, valores, creencias, conductas. Por ello, la cultura organizacional implica la suma de cualidades, modos de ser, acuerdos que influyen en el proceder de los que forman parte de la organización. Los valores reflejan la concepción compartida de lo que es deseable, establecen las directrices para el comportamiento, dentro y fuera del ámbito laboral. La investigación tuvo como propósito, generar elementos teóricos relacionados con la cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja, que permita a las organizaciones adaptarse al ambiente competitivo, cambiante del mundo postmoderno. Se emplea el enfoque Cualitativo, se obtuvo la información a través del diseño documental bibliográfico, el medio utilizado de recopilar y analizar información: revisión, análisis de referencias bibliográficas, los resultados obtenidos producto de triangular la opinión de los autores consultados sobre el tema, con la opinión de la investigadora: La cultura y valores emergentes en la gerencia transcompleja, depende del análisis filosóficos, epistemológicos, metodológicos, bioéticos para dar a conocer a sus empleados y usuarios el origen, la razón de ser, evolución en función del contexto histórico, proceso y métodos empleados, dimensión humana para entender la vida de la organización.

Palabras clave: cultura del trabajo; diversidad cultural; sistema de valores.

Fecha de Recepción: 17-01-2018 **Fecha de Aceptación:** 11-04-2018

Culture and Emerging Organizational Values in the Transcomplex Management

Abstract

Organizations are open systems where individuals interact with different cultures, values, beliefs, behaviors. Therefore, the organizational culture implies the sum of qualities, ways of being, agreements that influence the behavior of those who are part of the organization. The values reflect the shared conception of what is desirable; establish guidelines for behavior, inside and outside the workplace. The purpose of the research was to generate theoretical elements related to culture and emerging organizational values in transcomplex management, which allows organizations to adapt to the competitive, changing environment of the postmodern world. The Qualitative approach was used, the information was obtained through the bibliographic documentary design, the means used to collect and analyze information: review, analysis of bibliographic references, the results obtained as a result of triangulating the opinion of the authors consulted on the subject, with the opinion of the researcher: The culture and emerging values in transcomplex management, depends on the philosophical, epistemological, methodological, bioethical analysis to inform its employees and users the origin, the reason for being, evolution according to the historical context, process and methods used, human dimension to understand the life of the organization.

Keywords: culture of work; cultural diversity; value systems.

Date Received: 17-01-2018

Date Acceptance: 11-04-2018

1. Introducción

Actualmente las organizaciones tienen el reto de orientar, fortalecer su potencial humano hacia la obtención de mejores resultados tanto individual, grupal y organizacional, pues transitan hacia un cambio de paradigma donde el valor de lo intangible establece su principal diferencia, orientándose hacia las capacidades, habilidades, conocimientos que posee la organización para enfrentar entornos cada vez más complejos y competitivos, además de enfrentar desafíos para evaluar los elementos culturales que condicionan su dinámica social.

La cultura de una organización es exclusiva, intangible, implícita, es el resultado de la interacción entre sus integrantes y estructura organizacional que permite distinguir una organización de otra, así como también, es guía en el comportamiento y el resultado de sus integrantes. Además, transmite sentido de identidad, influye en la conducta de los empleados hacia una determinada dirección mediante normas, que permitan modelar sus actitudes y comportamientos.

No obstante, el funcionamiento eficaz de una organización está condicionado con los valores compartidos entre los empleados. Según Hofstede (2001a): expresa que "...los valores son deseos o anhelos conscientes y afectivos de las personas que guían su comportamiento dentro y fuera del ámbito laboral" (pág. 10); los valores proporcionan pautas de comportamiento ante situaciones de decisión.

Las organizaciones que pretendan ser excelentes deben constituir los valores como la base fundamental en el comportamiento del recurso humano; a su vez, representan cualidades para evaluar la conducta de las personas, mitos, rituales, creencias, comunicación, lenguaje son pues, el conjunto de elementos que constituyen la esencia de la cultura organizacional.

En este sentido es importante considerar a la Cultura Organizacional y valores Organizacionales, como una Visión emergente, puesto que, presentan

un conjunto de propiedades en común: conducta colectiva compleja, procesos sofisticados de información y adaptación por medio del aprendizaje o evolución, para ello se requiere de la integración tanto interna como externa de las partes que constituyen la organización, lo que permitiría realizar un análisis en profundidad, para entender la importancia de sus características: principios, creencias, normas, estrategias, estilos de liderazgo, estructura formal e informal y comprender la dinámica de la organización en su entorno.

Por otra parte, las organizaciones necesitan reinventarse; adaptarse a los cambios sociales, culturales, políticos, económicos que les permitan subsistir en ambientes competitivos, globalizados e influenciados por los avances tecnológicos, considerando que estos cambios afectan de manera directa e indirecta, la actividad gerencial. Tal como lo describe Bulent y Ceylan, (2009):

Como consecuencia de los cambios del ambiente externo de la organización el entorno empresarial cambia día a día, estos repercuten en el éxito de la misma, por consiguiente, deben adaptarse a los cambios externos a fin de mantener y desarrollar un crecimiento sostenido en los mercados altamente competitivos (pág. 140).

Toda organización con aspiraciones de excelencia debería estar enfocada en ampliar el conocimiento, en emplear métodos, normas, valores, lealtad; que permita enfrentar la realidad, adaptarse al contexto cambiante, complejo e incierto, siendo fundamental para el desarrollo y progreso de las mismas. Dentro de esta perspectiva se encuentran las organizaciones Transcomplejas, estas permiten impulsar cambios desde su filosofía de gestión, considerando todos los elementos organizacionales que confluyen en la administración eficiente de los recursos, en el seguimiento de las experiencias de la organización, reflejando su éxito en la competencia, utilizando una metodología más humana.

La gerencia transcompleja se convierten hoy en un paradigma, se ubica

en la realidad de la organización donde coexiste diversidad de relaciones, contradicciones, orden, desorden e incertidumbre, sumergida en un escenario de constantes cambios donde se requiere obtener resultados satisfactorios avalando el bienestar de los integrantes de la organización.

Los planteamientos realizados conllevan a generar elementos teóricos relacionados con la cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja. Al respecto surgen las interrogantes del estudio: ¿Cuáles son los fundamentos teóricos filosóficos relacionados con la cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja? ¿Un análisis crítico desde el contexto actual de la gerencia permitirá definir la cultura y valores emergentes en la gerencia transcompleja? ¿Generar elementos teóricos, relacionados con la cultura organizacional y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja que posibilita adaptarse al ambiente competitivo y cambiante?

El propósito general de la investigación consiste en: generar elementos teóricos relacionados con la cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja que permita adaptarse al ambiente competitivo y cambiante del mundo postmoderno. Para efectos de la investigación se indagará sobre la cultura organizacional y valores organizacionales, la teoría de la Transcomplejidad y organizaciones Transcomplejas.

La investigación se desarrollará bajo el enfoque cualitativo, también llamado interpretativo; con este enfoque se pretende estudiar y vislumbrar la cultura y valores organizacionales en el contexto actual de las organizaciones, no sólo con objeto de conocerla, sino también, comprenderla e interpretarla desde las percepciones y significados concebidos por los diferentes autores, para así teorizar los elementos relacionados con la cultura y valores organizacionales emergentes que se adecuen a la gerencia transcompleja. Esta investigación es de diseño documental, se enfoca a comprender e interpretar las opiniones de los autores consultados sobre la realidad estudiada

desde una perspectiva del enfoque transcomplejo. La investigación está organizada: resumen, abstract, introducción, antecedentes y supuestos teóricos, metodología, resultados, reflexiones finales, referencias bibliográficas.

2. Teoría y Conceptos

2.1. Estudios Relacionados con la Temática

Domínguez, Rodríguez y Navarro (2009:1-7), en su artículo titulado: La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. En esta investigación se destaca como propósito principal la importancia y el conocimiento de los valores para interiorizar la cultura en los sistemas organizacionales de salud. Los autores llegaron a la conclusión que la cultura organizacional y valores organizacionales representan elementos importantes en las organizaciones antes los cambios del entorno, pues permiten su adaptación, supervivencia y crecimiento, así como; incentiva la motivación, participación y la toma de decisiones.

El artículo representa un antecedente, se vincula al interés del investigador, pues se trata de indagar sobre los elementos de la cultura y valores Organizacionales, que pueden influir en los diferentes subsistemas que conforman la organización, el artículo puede suministrar información relevante sobre Cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja que permita adaptarse al entorno competitivo y cambiante.

Rodríguez y Romo (2013:12-17), en su artículo titulado: Relación entre cultura y valores Organizacionales, cuyo objetivo se centró en determinar la cultura y valores organizacionales existentes en los trabajadores de rango operativo en una organización manufacturera y la relación entre las variables en estudio. Los resultados obtenidos por los autores revelaron que la cultura organizacional predominante fue la de mercado y el valor organizacional de los empleados es el de auto-trascendencia.

Este artículo representa un antecedente; permite al investigador realizar una postura crítica sobre la relación de la cultura y valores organizacionales, identificando que son variables esenciales en la organización, pretenden que el recurso humano se empodere de misión, visión de la organización, como también; permite la interacción de sus objetivos, se sientan motivados, lo que permitiría su lealtad y eficiencia.

2.2. Referentes Teóricos

En el ámbito teórico conceptual fue necesario conocer sobre la cultura organizacional, valores organizacionales, transcomplejidad en la gerencia, organizaciones transcomplejas y cultura organizacional transcompleja, para así generar elementos teóricos relacionados con la cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja que permita adaptarse al ambiente competitivo y cambiante del mundo postmoderno. A continuación, se describe el referente teórico conceptual.

2.3. Cultura y Valores Organizacionales

Cuando se refiere al término cultura, se está señalando a supuestos, creencias, normas, valores con respecto a la realidad y a la naturaleza humana, además, representa característica como; ideologías, conocimientos, valores, leyes, tradiciones de grupos étnicos y sociedades. Por lo tanto, los contextos enmarcan diversidad de culturas; estos proporcionan elementos de singularidad a las organizaciones, precisamente son los que determinan el futuro de la organización.

En consecuencia, la cultura esta ideada como elemento independiente y externo que interviene en las organizaciones, es trasladada por el personal a la organización, estos a su vez han sido persuadidos por instituciones como la familia, iglesia, comunidad, educación, las cuales vienen a formar parte de la realidad organizacional.

Según, Arias y Heredia (2009): afirman que, “La cultura organizacional es un complejo holístico que incluye los saberes, creencias, valores, leyes, costumbres y cualquier otra capacidad o hábito compartido por el hombre como miembro de un grupo social” (pág. 197). Como la esencia de la razón de ser de la organización, es alcanzar el éxito; por ello la cultura organizacional, establece un modelo de creencias, conductas y valores a los integrantes de la organización, lo que facilitará la motivación, cooperación y el compromiso.

De ahí que, la cultura organizacional viene siendo la personalidad de la organización, la cual se revela a través de los empleados, por lo tanto, lograr una cultura organizacional uniforme depende de la formulación explícita de normas, actividades, valores para que los integrantes de la organización la internalicen y adopten. Por ello, que los valores dentro de la cultura organizacional buscan que todos sus integrantes se identifiquen con las actividades y desarrollen conductas orientadas y autocontroladas.

Por consiguiente, el desarrollo de una cultura organizacional depende que la gerencia implemente una filosofía donde se permita conducir el desempeño de sus integrantes articulando creencias, normas, compromiso, actitudes, valores que orienten las actividades cotidianas del recurso humano, por lo tanto, la propiedad de los valores inmersos en el individuo tienen una característica esencial: permiten desarrollar modelos correctos de comportamiento; estos por lo regular son observables y permisibles, como también, la importancia estratégica de los valores organizacionales está enmarcada en la construcción de culturas sólidas y saludables, permitiendo su perpetuidad y trascendencia en el mercado.

En tal sentido Gordon (2001): indica que, “una cultura sólida está determinada por valores compartidos, una comunicación que permita transmisión de mensajes que la identifiquen y un liderazgo que dirija a la organización hacia un nuevo modelo de desarrollo.” (pág. 119). Los valores organizacionales proporcionan desarrollo del talento humano, creando sentido

de pertenencia, integración y cohesión. Además, los valores flexibilizan, reconocen, adecuan normas y controles en cada individuo en la organización.

En cuanto a la postura de Hofstede (2001b): sobre la concepción de cultura organizacional, expresa que “Esta caracterizada por ser holística, históricamente determinada, relacionada con el estudio de rituales, mitos, leyendas, símbolos y valores, socialmente construida, suave y difícil de cambiar” (pág. 180). La cultura organizacional se ve influenciada por la cultura de sus miembros y esta puede ser eficiente solo cuando los empleados comparten valores que guíen sus comportamientos. De ahí que, los valores son el determinante de la actuación, de sus percepciones, creencia, actitudes, comportamiento de cada individuo, identificando hechos, procesos que dan su accionar final.

Por otra parte, Gil y Ruiz (2010), manifiestan: los valores “...reflejan la concepción compartida de lo que es deseable, son los ideales aceptados por el grupo, que establecen las directrices para el comportamiento diario” (pág. 203), por consiguiente, los valores permiten identificar, reforzar posturas actitudinales a los integrantes de la organización lo que generaría estabilidad en su operatividad. Por ello, los valores son determinantes; estos permiten alinear el comportamiento tanto individual y grupal para lograr el éxito en la organización.

Definir los sistemas de valores es de gran utilidad debido a que estos apuntan al éxito de la organización, por ello, se requiere que sean diseñados, expuestos e implementados dentro de la realidad de actuación en el desempeño de cada uno de sus integrantes. Al respecto, Koontz (2001): expresan que los valores organizacionales “...es una convicción sólida sobre lo que es apropiado y lo que no lo es, que guía las acciones y conducta de los empleados en el cumplimiento de los propósitos de la organización”. (pág. 349). Asimismo, internalizar los valores permite fortalecer las capacidades de desempeño del recurso humano para impulsar cambios favorables en la

organización, por lo que es responsabilidad de la gerencia informar a sus integrantes de los planes, estrategias, decisiones, así como también, de lo bueno, correcto, esperado.

Por consiguiente, los valores organizacionales están relacionados de acuerdo con el contexto de aplicación, cultura y filosofía de la organización. Al respecto, Schein (2005): manifiesta que “Los Valores Centrales, son creencias fundamentales que comparten los miembros de la organización y que influyen en su conducta. Estos se divulgan por medio de declaraciones formales de la misión y el propósito corporativo”. (pág. 60). De ahí, la cultura y valores organizacionales forman parte de las premisas de la sociedad donde se encuentra inserta, produciéndose una coherencia básica entre la organización y entorno social.

2.4. Transcomplejidad en la Gerencia

Actualmente todo tiene que ver con todo, las partes con el todo y el todo con las partes; tal como lo señala, Schavino y Villegas (2010): quienes describen que no es posible gerenciar sin el enfoque relacional; donde la textura del todo se concibe como la combinación, mezcla, cambios, entrelazamientos; caracterizado por el azar, la incertidumbre y un campo unificado de posibilidades del ser.

Por consiguiente, la gerencia en las organizaciones transcomplejas, es la búsqueda de los elementos que hacen distinto a los seres, es hallar en ellos la unidad, la totalidad; es ir más allá de la constitución de un todo, percibir la interacción, retroalimentación de los procesos, para constituirse en un todo; sin perder de vista su individualidad. Esta visión conlleva a que el recurso humano dentro de la organización debe actuar sobre lo planificado con el objetivo de ajustarse al contexto dinámico, complejo, innovador de tecnologías, en que el proceder humano integre el proceder organizacional, con la finalidad de mejorar los procesos organizacionales garantizando el éxito

y permanencia en el mercado.

No obstante, el pensamiento transdisciplinario según, Lanz (2011a): “...se logra a partir de la capacidad de la sociedad para adaptarse dependiendo cada vez más del conjunto de habilidades intelectuales, conocimientos y técnicas adquiridas, así como de las capacidades para resolver problemas que tengan sus miembros”. (pág. 101), por lo tanto, la esencia de la gerencia transcompleja es conceptualizar a la organización como un todo, hallar el potencial de los trabajadores en virtud de garantizar un nivel óptimo de conocimiento en la intervención de cualquier parte del proceso de trabajo, alcanzando el progreso y bienestar tanto individual como organizacional.

Entre otras ideas, el enfoque transcomplejo considera al talento humano como el elemento más significativo de la organización, además, incluye la inteligencia artificial como elemento indispensable dentro de la rutina de trabajo para alcanzar los objetivos; así como también, gestiona los diferentes recursos desde una visión más amplia, a través de distintos cursos de acción.

Por eso, la importancia, el alcance y repercusiones de las organizaciones transcomplejas, se deben enmarcar dentro del paradigma de la complejidad que según, Etkin (2010), manifiesta: “La complejidad es un enfoque que considera a la organización como espacio donde coexiste el desorden y orden, razón y sinrazón, armonías y disonancias”. (pág. 28). Desde esta perspectiva, la organización debe apropiarse del enfoque transcomplejo, este le va a permitir que confluyan diferentes actitudes, sentimientos, pensamientos y un nuevo accionar entre los integrantes de la organización, generando motivación, mayor cohesión y comunicación entre ellos.

Es por ello, que en cualquier organización pública o privada es indispensable el fortalecimiento de la creatividad, motivación, compromiso de sus integrantes para lograr altos niveles de competitividad, además se requiere nuevo accionar en la dirección del recurso humano, de gestionar, percibir el

entorno interno y externo para lograr su efectividad. Por eso, la realidad de la organización impone buscar alternativas que coadyuven a renovar la cultura organizacional.

Por otra parte, las organizaciones deben enfocarse directamente en la eficacia del recurso humano, en la reciprocidad de las relaciones laborales individuales, grupales y en gerenciar tomando en cuenta la organización como totalidad. Estos elementos marcan el nuevo paradigma; el de la transcomplejidad; ésta en función de desarrollar, transformar el sistema organizativo mecanicista, estructural, jerárquico que procura alcanzar solo los objetivos organizacionales sin importar que suceda fuera de la organización, a un sistema organizativo en función de las relaciones dialógicas entre el entorno interno-externo, en la productividad del recurso humano-organizacional, en lograr adaptarse al entorno social donde se desenvuelve.

De manera que, el ser, es el alma de la organización y como tal es el conductor de los procesos organizacionales incorporando la inteligencia artificial, es el vínculo entre la organización y el entorno social, busca lograr encontrar la excelencia de la organización y la satisfacción propia.

En este sentido, la visión transcompleja en las organizaciones implica que los integrantes que forman parte de ellas deban pensar holísticamente; deben ir más allá de los procesos establecidos, de lo convencional, contribuir en el cumplimiento de las normas, a posibles soluciones que permitan adecuarse de manera eficiente al contexto cada vez más confuso e inestable que enfrentan las organizaciones. Al respecto asegura, Morín (2008):

El reto de las organizaciones transcomplejas está contextualizado en la necesidad de tener amplitud en el conocimiento, en el uso de los métodos, paradigmas; en la necesidad de aceptar y recurrir a cualquier creencia y/o disciplina, que permita atender la realidad, adaptarse al entorno, siendo la postmodernidad el paradigma fundamental que se presenta, desde el cual se puede pensar y hacer las organizaciones del mundo de hoy. (pág. 89).

Por lo tanto, el capital humano se considera el atributo productivo de la organización, por su capacidad de enfrentar los desafíos del entorno a través de sus destrezas, conocimientos, técnicas; así como; de su capacidad para resolver problemas, dando origen a aprender haciendo como equipo; condición importante para afrontar posibles retos que pudieran surgir en el contexto organizacional.

Por otra parte, Lanz (2011b): manifiesta “Una cultura organizacional transcompleja no es sólo una postulación teórica de horizonte deseable; es sobre manera la emergencia de una nueva racionalidad”. (pág. 168). El reto de la cultura organizacional transcompleja ésta en la cohesión entre la filosofía de la organización y el pensamiento – actitud de sus integrantes con la finalidad de enfrentar la realidad y adaptarse al entorno cambiante, complejo e incierto que rodea a la organización; siendo fundamental para el desarrollo de éstas.

3. Abordaje Metodológico

La investigación se desarrollará bajo el enfoque cualitativo, y de acuerdo con Rojas (2010): “...supone una manera de concebir la realidad, unos métodos para abordar el estudio, así como técnicas e instrumentos acordes con estos métodos y procedimientos de análisis y validación congruentes con los fundamentos teóricos que la sustentan”. (pág. 11). En este sentido se pretende estudiar y comprender la cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja. El modo en que se obtuvo la información de la realidad estudiada fue a través del diseño documental bibliográfico. Según, Chávez (2007):

Se realiza sobre la base de documentos o revisión bibliográfica, en función de documentos escritos, estadísticos, archivos oficiales, privados. La finalidad es recolectar información a partir de documentos escritos, no escritos susceptibles de ser analizadas, pueden clasificarse como investigaciones

cualitativas". (pág. 130).

El procedimiento utilizado para obtener y analizar la información, se orientó en la investigación y análisis bibliográfico congruente con el contexto de estudio. Los resultados obtenidos son producto de triangular la opinión de los autores expertos consultados sobre el tema, con la opinión de la investigadora, lo que permitió generar elementos teóricos relacionados con la cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja.

4. Presentación de los Hallazgos

Con respecto a los fundamentos filosóficos de la cultura organizacional y valores organizacionales contrastados se determinó: la cultura organizacional ejerce influencia en los individuos, grupos y procesos organizacionales, así como también, permite a los integrantes de la organización interactuar en la solución de problemas, enfocados en las actitudes, valores, expectativas, creencias compartidas que han sido incorporados a la organización, por lo tanto, estas deben considerar una serie de elementos culturales que les permita poner en marcha las estrategias gerenciales.

Los valores deben estar explícitos puesto que, estos guían el proceder dentro de la organización; son comunicados a través de historias, mitos, leyendas; la organización debe ser consecuentes con ellos, a fin de crear una cultura donde las decisiones y las operaciones se desarrollen en función de éstos, de allí que, no puede haber cultura sin valores.

En referencia a la cultura organizacional, la misma establece conocimientos, reglas, normas leyes, hábitos, costumbres que regulan el comportamiento en el sitio de trabajo, lo cual es beneficioso para sus integrantes; permite moderar el comportamiento que pudiese ocasionar perturbaciones en el ambiente laboral o desacato a las normas constituidas.

Además, es elemento importante para predecir el orden y la consistencia de la vida de la organización.

Se determinó que la época actual está caracterizada por la globalización, donde la incertidumbre, el riesgo y los repentinos cambios, establecen entre sí un conjunto de factores que no permiten a la organización desarrollarse, adecuarse, mantenerse en el mercado de manera exitosa, es por ello, que se necesita una nueva perspectiva integral, holística, de reinventarse, donde se redefine sus valores, creencias, por lo tanto, las organizaciones deben transformar el modo de percibir y valorar a sus integrantes, propiciando espacios de comunicación bidireccional que permita la construcción conjunta en la innovación de la cultura en la organización.

En cuanto a la transcomplejidad, las organizaciones han de estar enfocadas hacia la búsqueda de su identidad a través de la cultura, normas, valores, lealtad; a la integración y sentido de unidad de la dimensión humana; de esta manera se aproximaría a la comprensión de la realidad y de adaptarse al contexto cambiante, complejo e incierto, siendo fundamental para su desarrollo. La visión de la gerencia transcompleja está inclinada hacia el ser humano y como tal ha de estar abierta al aprendizaje, a la crítica, a lo ético, a transformar la realidad; elementos que permitirán productividad, prosperidad y bienestar de sus integrantes y de la organización.

La cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja implican que las personas y grupos de trabajo que forman parte de ellas deban pensar transdisciplinariamente; han de tener responsabilidad, cualidades, destrezas, habilidades, principios, valores, y compromiso social. Además, estar capacitados en utilizar instrumentos tecnológicos para la realización de su trabajo, con la finalidad de desarrollar e implementar estrategias que permitan adecuarse de manera eficiente a los constantes cambios del entorno organizacional.

El desafío, es contar con un recurso humano con capacidades,

habilidades que les permitan producir, rendir al máximo; de igual modo, debe estar motivado para accionar efectivamente a las perspectivas de la organización. De ahí que, se considera el compromiso, la creatividad, el conocimiento, manejo de información; elementos importantes que debe poseer el recurso humano en la organización transcompleja.

5. Reflexión Final

Las organizaciones están sufriendo cambios y se están reorganizando producto de la dinámica cultural posmoderna, están obligadas a gerenciar con lógicas emergentes deslastrándose de las prácticas tradicionales de conducir a la organización, con una nueva visión organizacional que de paso a la importancia del enfoque humano y a las herramientas tecnológicas con el fin de propiciar un enfoque que permita integrar lo social y organizacional, ofrecer un servicio de calidad adaptado a la realidad dando apertura a la creatividad, a la ética, a la lógica, a lo absurdo, lo sustentable, a lo tecnológico, al conocimiento, a lo incierto; con la finalidad de estar capacitadas para solventar dificultades y tener la capacidad de tomar decisiones acertadas.

Finalmente, para desarrollar una cultura y valores en la gerencia transcompleja, se requiere de un análisis cuidadoso de los elementos filosóficos, epistemológicos, teóricos, metodológicos y bioéticos para dar a conocer a sus empleados y usuarios, el origen, la razón de ser, su evolución en función del contexto histórico de los procesos y métodos empleados para la ejecución de estrategias y la dimensión humana para entender la razón de ser de la organización.

6. Referencias

- Arias, L., & Heredia, V., (2009). **Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño**. México: Editorial Trillas, págs. 195-197.
- Bulent, A., & Ceylan, A. (2009). ***The role of organizational culture on***

- effectiveness.** *COPÉRNICO, Revista arbitrada de divulgación científica, Año VI, N° 12*, págs. 139-140.
- Chávez, C. (2007). **Investigación Iconográfica y Documental.** México: Edición Conaculta, págs. 129- 130.
- Domínguez, S., Rodríguez, B., & Navarro, J., (2009). **La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud.** *Revista médica electrónica, 31(6)*, 1-7. Recuperado de: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme>
- Etkin, J. (2010). **Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado.** Buenos Aires: Ediciones Garnica, págs. 27-28.
- Gil I., & Ruiz, L. (2010). **La nueva Dirección de Personas en la Empresa,** España: Editorial McGraw-Hill, págs. 195-198.
- Gordon, J. (2001). **Comportamiento Organizacional.** México: Editorial Prentice Hall, págs. 119-119.
- Hofstede, G. (2001a,b). **Cultura y organizaciones.** Madrid, España: Alianza Editorial, págs. 10-180.
- Koontz, H. (2001). **Administración una Perspectiva Global.** México: McGraw-Hill, págs. 348-349.
- Lanz, R. (2011a,b). **Organizaciones Transcomplejas.** Caracas, Venezuela: Editorial Imposmo/Conicit, págs. 101- 169.
- Morín, E. (2008). **Introducción al Pensamiento Complejo.** España: Editorial Gedisa, págs. 88-89.
- Rodríguez, C., & Romo, L. (2013). **Relación entre cultura y valores organizacionales.** *ConCiencia Tecnológica, N°. 45*, págs. 12-17. ISSN: 1405-5597. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4425550>
- Rojas, B. (2010). **Investigación Cualitativa, Fundamentos y Praxis.** Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica

Experimental Libertador, págs. 11-12.

Schavino, N., & Villegas, C. (2010). **De la teoría a la praxis en el enfoque integrador transcomplejo. Espacio Iberoamericano del Conocimiento.** Argentina: Congreso Iberoamericano de Educación.

Schein, E. (2005). **Cultura Organizacional y Liderazgo.** México: McGraw-Hill, págs. 59-60.

Rosa Elena Barrios Pineda
e-mail: rosele_barrios2006@hotmail.com



Nacida en Mérida, estado Mérida, Venezuela. Licenciada en Administración, egresada de la Universidad de los Andes. (ULA), Mérida Estado Mérida. Especialista en Gerencia de Servicios de Salud en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Magister en Educación Robinsoniana en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. (UNESR). Administradora en el IPASME el Vigía, estado Mérida. Docente, en la Categoría Agregado de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR). Núcleo el Vigía, estado Mérida.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)