



Gerencia moderna: gestionando y transformando el capital humano

María Guanipa*

Resumen

El objetivo investigativo fue develar los factores sociales súper estructurales de la gestión y transformación del capital humano en la gerencia moderna. Los teóricos en los cuales se basa la investigación fueron Kelly, citado por Boeree (2006); Eagly y Chaiken, citado por Guanipa (2010), Ivancevich (2005) y Posner (2002). Siendo la opción epistemológica la fenomenológica-interpretativa. Las unidades de análisis: 6 participantes de estudios Postdoctorales en el estado Zulia. Se concluye que la actitud es el principal factor súper estructural en el capital humano de la gerencia moderna, prevaleciendo la actitud activa. En los modelos de conocimientos sustentados en las teorías de la personalidad se destacaron aspectos del corolario de construcción, de la experiencia y fragmentación. Sin embargo, sería aventurado catalogar estas organizaciones como gerencia moderna porque el capital humano no se anticipa a los eventos cuando construye sus reproducciones exactas puesto que carecen de constructos anticipativos.

Palabras clave: Gerencia moderna, capital humano, factores sociales.

* Postdoctorado en Gerencia de las Organizaciones (URBE, 2007). Doctorado en Ciencias de la Educación (URBE, 2001). Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación, Área Planificación y Administración Educativa (LUZ, 1997). Licenciada En Educación Mención Ciencias Pedagógicas Tecnología Instruccional (LUZ, 1990). Docente de Postgrado (URBE). Correos electrónicos: maria.guanipa@urbe.edu, mjgp05@gmail.com

Modern Administration: Managing and Transforming Human Capital

Abstract

The research objective was to reveal the super-structural social factors involved in the management and transformation of human capital in modern administration. The investigation was based on the theories of Kelly, quoted by Boeree (2006); Eagly and Chaiken, quoted by Guanipa (2010), Ivancevich (2005) and Posner (2002). The epistemological option was phenomenological-interpretive. The analysis units were 6 participants in post-doctoral studies in the State of Zulia. Conclusions were that attitude is the principle super-structural factor in human capital for modern administration, with an active attitude prevailing. In the knowledge models supported by personality theories, aspects of the construction corollary, of experience and fragmentation were emphasized. However, it would be risky to catalog these organizations as modern administrations because human capital does not anticipate events when it constructs its exact reproductions, given that they lack anticipatory constructs.

Keywords: Modern management, human capital, social factors.

Introducción

El siglo XXI representa una de las épocas donde la sociedad ha enfrentado la más significativa de las transformaciones, originando un mundo pleno de incertidumbres, convencimientos en el campo de las ciencias sociales y de las relaciones humanas, lo cual ha devenido en un ambiente de desafíos cada vez más creciente en un escenario que conforma una nueva visión del conocimiento del capital humano en la gerencia moderna.

Atendiendo a estas consideraciones, se presenta este artículo con los resultados de la investigación sobre los factores sociales súper estructurales que intervienen en la gestión y transformación del capital humano en la gerencia moderna, en la cual se realizan planteamientos generales que aportarán elementos para la reflexión en la gerencia de las organizaciones que podrán adaptarse a las particularidades de cada institución.

En el artículo se expone la reflexión sobre el sentido de la gestión a tal fin, personas en relación con los requerimientos de la sociedad. Se presentan aspectos conceptuales y filosóficos que permiten tener un horizonte común; además se muestran los ele-

mentos fundamentales para la organización del conocimiento en las empresas. Finalmente, conceptos y temas específicos referidos a los factores sociales súper estructurales que intervienen en la conducta humana en las organizaciones.

Para lograr tal propósito, la investigación se estructuró en las siguientes dimensiones: ontológica, presentando el abordaje del problema, las interrogantes del problema, el objetivo fundamental y el alcance de la investigación; epistemológica, se plantean las bases teóricas que respaldan la investigación; metodológica, se centra en la orientación metodológica, la modalidad y diseño de la investigación. Asimismo, se analiza e interpreta la información, en el cual se reflejan las etapas de descripción protocolar y estructural de las entrevistas, se hace una síntesis conceptual y se muestran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas.

1. Dimensiones de la investigación cualitativa

1.1. Dimensión ontológica de la investigación

La dimensión ontológica, de acuerdo con Lincoln citado por Sandin (2003), resalta la “naturaleza de los fenómenos sociales” (p. 29); por ello, para hablar de transformación del capital humano, es necesario indagar sobre la naturaleza y las circunstancias que originan los cambios de la sociedad, la cual está estructurada por elementos que, en las últimas décadas de la historia de la humanidad, han inducido a la más significativa de las revoluciones.

Cabe destacar que el cambio social es uno de los conceptos más empleados por los sociólogos en las últimas décadas, puesto que se articula con base a las transformaciones del conocimiento de las personas, siendo, a su vez, la articulación del desarrollo humano, incluyendo las consecuencias y manifestaciones que se hayan incorporadas a las normas, valores, productos y símbolos culturales.

Bajo estos parámetros, el cambio es conducido por una fuerza apoyada en un conjunto de factores transformadores de la sociedad, las instituciones, los grupos, las relaciones y personas en general. En ese orden de ideas, la sociedad humana posibilita la aparición de un proceso de aprendizaje en las organizaciones cuya acción e intervención del gestor en la organización educa al capital humano, llámese empleado o trabajador, para que se adapte a una sociedad competitiva, modificando su comportamiento.

Dicha acción constituye un aspecto fundamental de la gestión humana en el contexto de la gerencia moderna, la cual transforma la conducta del trabajador, por consiguiente, la actitud por ser uno de los rasgos significativos del comportamiento del individuo, con respecto a su mundo exterior, se puede considerar que son los procesos claves para entender las tendencias del sujeto en relación con el gerente como el trabajador, pudiendo asumir una actitud pasiva o activa frente al trabajo.

En este sentido, las dos actitudes señaladas representan dos extremos inviables entre los cuales se mueve lo posible, al considerar que tanto el arte como la naturaleza constituyen dos extremos de toda profesión; sin embargo, el capital humano requiere siempre de la naturaleza, que se instala artificiosamente en una sociedad histórica, constituida por elementos súper estructurales que lo transforman.

Debe señalarse, que la actitud es la “manera de ser, de actuar, expresiva de querer hacer las cosas o no fortuitamente, lo que significa una disposición de ánimo que tiene el ser humano o sentimiento relativamente constante, hacia ciertos objetos, seres o situaciones”. En ese marco del pensamiento, Bloom, citado por Posner (1998), refiere que el dominio afectivo consiste en amplificar las reacciones positivas o negativas del individuo hacia ciertas situaciones, personas o cosas, esto puede indicarse por la frecuencia con la que elige entre diversas circunstancias.

En efecto, esas circunstancias han de conducir al capital humano en la gerencia moderna a desempeñarse con sentido creador y crítico en las tareas profesionales propias de su campo específico de acción; siendo perseverante en la proposición de alternativas tendientes a elevar la calidad de gestión en cada una de las personas de la organización e innovador en el diseño de proyectos que puedan mejorar las estrategias laborales y evaluación del desempeño.

Con base a lo expuesto, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores sociales súper estructurales en la gestión y transformación del capital humano en la gerencia moderna?

1.1.1. Objetivo fundamental de la investigación

Develar los factores sociales súper estructurales en la gestión y transformación del capital humano en la gerencia moderna.

1.1.2. Alcance e importancia de la investigación

El estudiar las experiencias acontecidas en un pasado inmediato en las personas entrevistadas representa una información de significatividad para descubrir los elementos sociales súper estructurales que intervienen en la transformación del capital humano. La importancia de desarrollar estos estudios radica en que posibilitan el hacer balances del estado del arte de estas y otras áreas de interés, fundamentando, además, los análisis sociales e históricos de los procesos académicos ocurridos, orientándolos a fortalecer las reflexiones relativas al desarrollo teórico-metodológico alcanzado en el área de estudio a la génesis y desarrollo de experiencias organizacionales relevantes.

Todo ello encaminado a apoyar académicamente, en forma sólida y con un sentido prospectivo, la discusión actual sobre las bases epistemológicas que se requieren para los elementos sociales súper estructurales que intervienen en la transformación del capital humano.

1.2. Dimensión epistemológica

La necesidad que tiene el ser humano de adquirir conocimientos seguros y confiables lo induce continuamente a buscar una forma coherente que lo satisfaga intelectualmente, pero para alcanzar esta meta se requiere de un cúmulo de teorías organizadas, un método de investigación que sólo es significativo si tiene un trasfondo epistemológico, a la luz de una sólida fundamentación epistémica, según señala Martínez (2000).

1.2.1. Bases epistemológicas de la investigación

1.2.1.1. El término gestión

La gestión, de acuerdo con Cleland citado por Cerda (2001), es una disciplina y un proceso estratégico de elaboración y organización que combina una serie de recursos organizacionales operativos, destinados a alcanzar un fin o un logro determinado. Además, es el arte de dirigir y coordinar los recursos humanos y materiales para alcanzar los objetivos predefinidos, de costo, tiempo, calidad y satisfacción de los clientes.

Tradicionalmente, dicho término se ha asociado con las funciones administrativas en el ámbito empresarial, ejemplo de ello es la definición de Ivancevich (2005, p. 12) para quien “la gestión es el proceso por una o más personas para coordinar las actividades laborales

de otras con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona, trabajando sola, no podría alcanzar”.

En las anteriores definiciones se denota que el ser humano no puede separarse de las organizaciones y éstas no existirían sin la presencia de las personas. Este binomio es el garante del éxito del desarrollo económico de un país en general y de la calidad de vida del hombre en particular. De tal manera, que resulta imposible romper la simbiosis sujeto humano-contexto organizacional. En ese amplio espectro, es necesario reflexionar sobre los factores súper estructurales de la sociedad que intervienen en la gestión y transformación del capital humano en las organizaciones.

1.2.2. Factores súper estructurales intervinientes en la conducta del capital humano

Para hablar de transformación de la conducta humana, se hace necesario indagar sobre las circunstancias originadas por los cambios de la sociedad, la cual está estructurada por elementos que, en las últimas décadas, han inducido la más significativa de las revoluciones. Por ser el cambio social uno de los conceptos más empleados por los sociólogos, con base a las transformaciones suscitadas en el mundo, es a su vez la articulación de las estructuras sociales incluidas como consecuencia de las manifestaciones incorporadas a las normas, valores, productos y símbolos culturales.

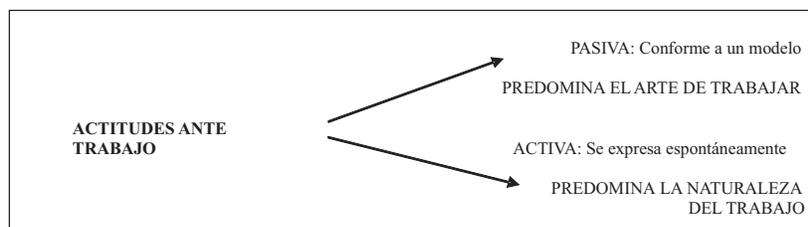
Para estos efectos, se debe señalar, el cambio social conducido por una fuerza que se apoya en un conjunto de elementos transformadores de la sociedad, instituciones, grupos, relaciones y personas en general. Respecto a lo expuesto, cabe recordar los postulados filosóficos plasmados en el Libro II de la República de Platón, en los cuales se refiere lo indispensable de contar con un ser humano socializado, pues éste no se basta a sí mismo para alcanzar el estatuto antropológico porque el hombre se va configurando a lo largo del tiempo, gracias a sus posibilitantes innatos y a la interacción establecida con el medio. Al respecto, refiere Castillejo (citado en Fullat, 1996), la necesidad de configurar al hombre a lo largo del tiempo en concordancia con las posibilidades innatas a la interacción con el medio circundante.

Por tanto, se denota una diferencia entre estos dos paradigmas, mientras Platón se inclina por una sociedad ideal, Castillejo se conforma con lo ideal de una sociedad. Sin embargo, ambos coinciden en que no hay hombre sin ingresar a un grupo humano,

al considerar que en la sociedad humana se posibilita la aparición de un proceso de aprendizaje en las organizaciones, cuya acción e intervención del gestor educan al capital humano (empleado y trabajador) para que se adapte a una sociedad competitiva, modificando su comportamiento. Dicha acción constituye la columna vertebral de la gestión humana en las organizaciones, la cual transforma la conducta del trabajador.

De acuerdo con lo anterior; la actitud es para Eagly y Chaiken, citados por Guanipa (2010), una tendencia psicológica que se expresa mediante la evaluación de una entidad (u objeto) concreta con cierto grado de favorabilidad o desfavorabilidad. Es importante señalar que la actitud constituye parte del individuo, con respecto a su mundo exterior, por lo que se pueden considerar las actitudes como procesos claves para entender las tendencias del sujeto en la relación del gerente con el trabajador, quienes pueden asumir dos actitudes frente al trabajo: pasiva o activa (ver Cuadro 1).

Cuadro 1
Actitudes ante trabajo



Fuente: Fullat (1995), adaptado por Guanipa (2001).

Se precisa, entonces, que la actitud es la manera de ser, de actuar, expresiva de querer hacer las cosas o no fortuitamente, lo que significa una disposición de ánimo que tiene el ser humano o sentimiento relativamente constante hacia ciertos objetos, seres o situaciones. Las actitudes, como estados psicológicos internos y uno de los principales constructos de la Psicología Social, son inferidas mediante tres vías de expresión que tradicionalmente han sido catalogadas por diversos autores como componentes o elementos de las actitudes.

Al definir una actitud como una tendencia, se da a entender que se trata de un estado interno de una persona, por tanto, no es algo que resida en el ambiente externo a ella, pero tampoco es una

respuesta manifiesta y observable. Sin embargo, para inferir que un individuo tiene una determinada actitud ante un objeto, situación o persona se requiere que esta sea expresada mediante tres vías de expresión: la cognitiva, afectiva y conativa-conductual.

1.2.2.1. La vía de expresión cognitiva: incluye el dominio de hechos, opiniones, creencias, pensamientos, valores, conocimientos y expectativas, especialmente de carácter evaluativo acerca del objeto de la actitud; se destaca el valor o importancia que representa para el individuo el objeto actitudinal.

1.2.2.2. La vía de expresión afectiva: se refiere a los procesos que avalan o contradicen las bases de las creencias, expresadas en sentimientos, preferencias, estados de ánimo y las emociones que se evidencian ante el objeto de la actitud. Para algunos autores, como Perlman y Cozby (1995), las respuestas afectivas representan el elemento central de la actitud y las demás respuestas son conceptos aparte.

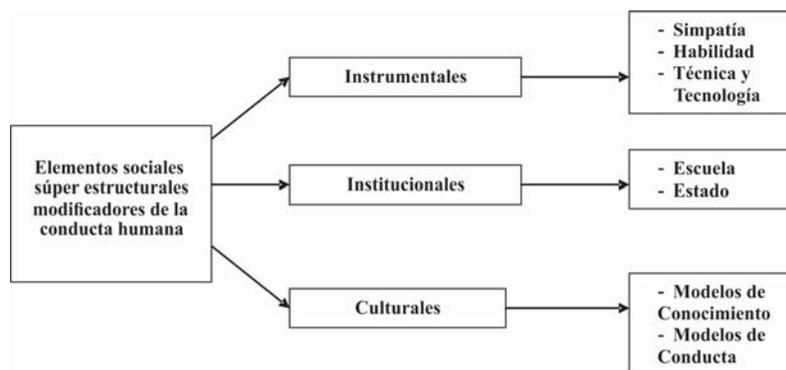
1.2.2.3. La vía de expresión conativa o conductual: muestra las evidencias de actuación a favor del objeto o las intenciones de conducta, es decir, es la conducta explícita dirigida hacia un objeto o persona. De acuerdo con la mayoría de los autores consultados, es evidente que todas las vías de expresión de las actitudes llevan implícito el carácter de acción evaluativa hacia el objeto actitudinal; de allí que se pueda resumir que una actitud predispone a una respuesta en particular con una carga afectiva que la caracteriza. Estas vías explícitas suelen ser congruentes entre sí y en algunos casos se presenta inconsistencia entre ellas.

En ese marco del pensamiento, se debe destacar la afirmación de Bloom, citado por Posner (1998), sobre la significatividad del dominio afectivo, pues, este consiste en amplificar las reacciones positivas o negativas del individuo en las organizaciones hacia ciertas situaciones, personas o cosas; ésta puede indicarse por la frecuencia con la que elige entre diversas circunstancias, las cuales han de conducir a desempeñarse con sentido creador y crítico en las tareas profesionales propias de su campo específico de acción, perseverante en la proposición de alternativas tendientes a elevar la calidad de gestión en cada una de las personas de la organización, e innovador que puedan mejorar las estrategias laborales y evaluación del desempeño.

Aunados a estas actitudes del capital humano, la gerencia moderna induce a reflexionar sobre los elementos sociales súper estructurales clasificados por Fullat, citado por Guanipa (2001), que com-

prende los factores instrumentales constituidos por: la simpatía, habilidades y la técnica; los factores institucionales como: la escuela y el Estado y los factores culturales constituidos por los modelos de conocimiento y modelos de conducta (ver Figura 2).

Figura 2
Elementos Sociales Modificadores de Conducta



Fuente: Fullat (1995). Adaptado por Guanipa (2001)

En ese orden de ideas, se profundizó la investigación en los elementos instrumentales y culturales sustentados en las teorías de la personalidad de Kelly, citado en Boeree traducido por Gautier (2006). Por la complejidad y amplitud no fueron considerados en esta investigación los elementos sociales súper estructurales institucionales modificadores de la conducta humana.

1.2.3. Elementos instrumentales transformadores de la conducta humana

De los elementos instrumentales se trabajó con la simpatía y la habilidad, siguiendo el criterio de Fullat, citado por Guanipa (2001). Las personas en las organizaciones, transfieren los modelos de su cultura a los jóvenes valiéndose de medios diversos (la palabra, el gesto). Se lleva a cabo haciendo uso de múltiples mediaciones de realidades colocadas en el medio para facilitar la intervención del gerente y posibilitar el feedback cuando hubiere lugar.

A tal efecto, la simpatía (*sympatheia*), es un término griego que alude una sensación interior que pueden experimentar los actores de las organizaciones, pues, facilita la acción comunicadora. Un gerente que cae en gracia al trabajador así como un trabajador que encuentra gracia delante del gerente, constituye faci-

lidades notables para la enseñanza y para el aprendizaje organizacional. El gerente simpático dispone de una herramienta importante en su faena; asimismo, hace que el trabajador sienta igual que él; ambos experimentan el mismo sentimiento. En cambio, tanto la antipátheia como la apatheia dificultan grandemente el desempeño laboral por más técnicas que use un gerente.

Según se ha visto, el gerente no decide serle simpático a los trabajadores, son los sentimientos los que poseen la inmediatez; en este sentido, es el yo vivencial el que se pone en contacto directo con el mundo circunstante. No obstante, en cuanto a este sentimiento de simpatía, la investigadora por la experiencia adquirida durante el ejercicio de la profesión considera que existe un sentimiento más profundo e intangible que favorece la relación humana, la cual es transferible a las organizaciones.

En este orden de ideas, la habilidad es un término que proviene del latín (*habilitas*) que significa talento, aptitud, pericia de una persona que le permite desarrollar las tareas correspondientes a una determinada profesión. En griego, la habilidad (*empeiria*) ha precedido las educaciones de todos los tiempos, tal como lo planteaba Aristóteles quien calificaba tanto a las habilidades como al saber de la experiencia como el saber retenido y organizado en la memoria, a partir de las múltiples sensaciones que asaltan los sentidos.

Dentro de ese marco referencial, Fullat citado, por Guanipa (2001), señala que la habilidad conforma el segundo grupo de mediaciones educadoras, porque la retentiva de lo sentido origina la habilidad, afirmando que la humanidad se ha educado con base de experiencia y no, con base de las ciencias y técnicas. En consecuencia, su desarrollo no debe suprimir a aquellos gerentes experimentados, desprovistos de conocimientos tecnológicos, pues, ellos acostumbran a proceder mejor que los gerentes que alcanzaron las más excelentes calificaciones en disciplinas tecnológicas obtenidas en las universidades.

1.2.4. Elementos culturales transformadores de la conducta humana

Una cultura está configurada por un conjunto de moldes, conocimiento y conducta, tal como plantea Fullat, citado por Guanipa (2001), lo cual pasa a los cerebros de las personas en una sociedad, gracias a la habilidad de las personas inteligentes,

las cuales se hallan inscritas en las diversas organizaciones sociales como la familia, escuelas, empresas y universidades.

Con frecuencia, la palabra cultura es entendida como sinónimo de civilización; no obstante, sin profundizar en la etimología del término es indudable que la cultura hace al hombre y éste hace a la cultura en las que siempre han intervenido los teóricos de la personalidad, entre los cuales se destaca Boeree traducido por Gautier (2006), quien refiere que es posible encontrar confusión en el área de la personalidad en la psicología.

En primer lugar, muchas personas preguntan ¿quién está en lo cierto? Este es el aspecto menos receptivo de la psicología dentro de la investigación, porque cada teoría desplaza a la anterior. El área a revisar comprende cuestiones que son accesibles solamente al sujeto, como sus pensamientos y sentimientos internos. Algunos de ellos, son inaccesibles a la consciencia de la persona, como los instintos y las motivaciones inconscientes. En otras palabras, la personalidad todavía se encuentra en un período precientífico o filosófico y es muy probable que algunos aspectos permanezcan indefinidamente así.

Según Boeree, traducido por Gautier (2006), otra cuestión que provoca que algunas personas dejen de lado el tema de las teorías de la personalidad es que las consideran el tema más fácil de todos y creen, principalmente, que saben todas las respuestas relacionadas con éstas. Bien es cierto que las teorías de la personalidad no se ocupan de temas tan precisos como las matemáticas complejas y los sistemas simbólicos que comprenden la física y la química.

También no es menos cierto que todos los seres humanos, tienen un acceso directo a sus propios pensamientos y sentimientos, así como una vasta experiencia en las relaciones con los demás. No obstante, tiende a confundirse la familiaridad con el conocimiento, convirtiendo en prejuicios las predisposiciones de lo que se conoce a través de los años. De hecho, el tópico de las teorías de personalidad es probablemente uno de los más difíciles y complejos de interpretar.

1.2.5. Modelos de conocimientos sustentados en las teorías de la personalidad

Se comienza el desarrollo de esta parte de la investigación a través de la interpretación del pensamiento de varios estudiosos de la personalidad. Se da inicio con las teorías de Kelly

(1905–1967), citado en Boeree traducido por Gautier (2006), quien plantea su teoría con la “metáfora prodigiosa”, considerando que las personas comunes son científicos dado que tienen construcciones de su realidad de la misma forma en que los científicos obtienen sus teorías. De igual manera, tienen expectativas a anticipaciones y poseen hipótesis. Con sus comportamientos prueban sus expectativas al igual que los científicos hacen sus experimentos. Además, las personas comunes mejoran la comprensión de la realidad sobre la base de sus experiencias.

1.2.6. Teoría de los constructos: Bases epistemológicas generadas por Kelly

En el trabajo realizado por Boeree, traducido por Gautier (2006), se hace referencia al análisis de las teorías de la personalidad generadas por Kelly (1905 - 1967), quien sentó las bases epistemológicas de su teoría en un postulado fundamental y en 11 corolarios, sustentados en que los procesos de una persona son canalizados psicológicamente a medida que anticipan los eventos, es el comportamiento anticipatorio predictivo de los acontecimientos en una persona común que al compararlo con los científicos es el movimiento central del proceso científico desde el planteamiento de una hipótesis al experimento u observación.

Todos estos sucesos están determinados tanto por la realidad externa, como por los esfuerzos de anticiparnos a los eventos que acontecen en el mundo, al comportamiento de otras personas y a las propias conductas en cada instante del diario vivir. El término corolario deviene del latín *corollarium*, utilizado generalmente en las ciencias matemáticas y en la lógica para significar las evidencias de un teorema o una definición ya demostrada. En el ámbito de la Psicología, ocupa una interesante posición a través de la Teoría de los constructos, ideada por Kelly (1905 –1967) para entender la personalidad humana y los factores sociales súper estructurales modificadores de la conducta humana que ha sido interpretada en esta investigación en el contexto de la gerencia moderna.

1.2.6.1. El corolario de construcción

Al ubicar la teoría de Kelly (1905 - 1967) en el contexto de la gerencia moderna, se devela que el capital humano busca encajar sus experiencias de su mundo en unas pautas o categorías cognitivas; porque, cada día, las experiencias influyen para que se consoliden ciertos aspectos de la visión de las cosas, revisando algunos y aban-

donando decididamente otros. Estas pautas o categorías cognitivas, mediante las cuales se construye el mundo, son los constructos cognitivos. Por consiguiente, un constructo es una categoría descriptiva que se utiliza para categorizar acontecimientos que representa la especial manera de construir el mundo.

Asumiendo la teoría de Kelly (1905 - 1967) en la gerencia moderna, se puede decir que el capital humano se anticipa a los eventos cuando construye sus reproducciones exactas, construyendo las anticipaciones basadas en los conocimientos previos, por ser seres fundamentalmente conservadores que interpretan esperando las situaciones se deban de la misma manera como se conoce. Ejemplo: “como gerente, si trato con simpatía a un trabajador de la organización, espero que él se conduzca de igual manera conmigo”.

1.2.6.2 Corolario de la experiencia

Tal como lo refiere Kelly, citado por Boeree traducido por Gautier (2006), el sistema de construcción de una persona varía a medida que se construyen las reproducciones exactas de los eventos, cuando éste no ocurre como se espera, se tiene que adaptar y reconstruir. Esta experiencia nueva altera las anticipaciones venideras.

1.2.6.3 Corolario de la dicotomía

El sistema de construcción de una persona está compuesto de un número finito de constructos dicotómicos. Constructo es la manera de cómo se ve el mundo lo que significa para Kelly conceptos útiles o constructor bipolar para enfatizar su naturaleza dicotómica que tiene dos extremos. Regularmente, se les llama constructos personales enfatizando el hecho de que son tuyos y de nadie más. Según algunos psicólogos como Carl Jung, y otros pertenecientes a la gésta que con frecuencia no se asocian las cosas separadas como entidades diferenciadas dentro de un contexto más o menos global. Bueno-malo; contento-triste; introvertido-extrovertido.

1.2.6.4. Corolario de la organización

De forma característica cada persona desarrolla en virtud de su conveniencia anticipando los eventos, engloba relaciones ordinales entre los constructos, así lo plantea Kelly citado por Boeree traducido por Gautier (2006). Los constructos están conectados de alguna manera, algunos están subordinados a otros porque existe una especie de taxonomía de subordinación pero independientes entre ellos” (p. 158). El ciclo creativo hace uso de constructos libres donde existe una conexión pero no es absoluta.

1.2.6.5. Corolario del rango

Un constructo es conveniente para su anticipación exclusivamente para un rango finito de eventos. Cualquier constructo no es válido para todo. El constructo de género es algo de importancia sólo con las personas y para algunos animales superiores.

1.2.6.6. Corolario de la modulación

La variación en el sistema de construcciones de una persona está limitada a la permeabilidad de los constructos; dentro de cuyos rangos de conveniencia descansa las variantes que en otras. Algunos constructos son permeables y otros relativamente impermeables.

1.2.6.7. El corolario de la selección

Una persona selecciona o escoge para sí misma aquella alternativa en un constructo dicotómico a través de la cual puede anticipar una mayor posibilidad de extensión y definición de su sistema. Según Kelly, citado por Boeree traducido por Gautier (2006), un sujeto selecciona la actuación para llevar a cabo aquello que anticipa como más elaborado dentro de su sistema de construcción; es decir, aspectos que mejoran la comprensión de su habilidad de anticiparse.

Tomando en consideración lo antes expuesto, la realidad en la gerencia moderna podría coincidir con los postulados de Kelly porque ofrece límites ante aquello que se puede experimentar o hacer, pero cada individuo escoge cómo construir o interpretar esa realidad y también la forma en que crea que mejor le vendrá.

1.2.6.8. El corolario de la individualidad

Como en toda organización, las personas difieren unas de otras en su construcción de los eventos; según Kelly citado por Boeree traducido por Gautier (2006), se refiere a la teoría de los constructos personales, por eso no está de acuerdo con los sistemas de clasificación, con los tipos personales o con los tests de personalidad.

1.2.6.9. El corolario de la globalidad

Siempre que una persona emplea una construcción de experiencia similar a la utilizada por otra, sus procesos psicológicos serán parecidos a los de esa otra persona. De hecho, dice Kelly, citado por Boeree traducido por Gautier (2006), las personas gas-

tan gran parte de su tiempo buscando la aprobación otros sobre sus actos (constructos). De allí que se entienda que a pesar de ser diferentes, existan similitudes en el comportamiento y comprensión de la realidad por el hecho de compartir la misma cultura.

Por todo ello es comprensible el comportamiento similar de las personas diferentes en una toma de decisiones dentro de la organización, en un partido político o en un gremio porque se busca la aprobación y el apoyo de aquellos sujetos que son similares.

1.2.6.10. El corolario de la fragmentación

Kelly, citado por Boeree traducido por Gautier (2006), dice que se puede ser inconsistente, pese a que una persona tenga todos los roles de su vida pre establecidos, funcionando en todo momento como una personalidad unificada. Si se es mujer, se debe cumplir como esposa, hija, docente, gerente, política, estudiante de postgrado, con una religión y una filosofía particular, no se podría actuar de la misma manera en cada uno de los papeles que le toca desempeñar porque están supeditados a las diversas circunstancias, lo cual se asume como una conducta fragmentada.

1.2.6.11. El corolario de sociabilidad

Aunque las persona no sean iguales, dice Kelly citado por Boeree traducido por Gautier (2006), se pueden relacionar entre ellas, saber lo que se quiere construir asumiendo una posición a través del corolario de fragmentación para ser otra persona.

Como investigadora fenomenológica, coincido con la teoría de Kelly, puesto que para entender el comportamiento, se necesita comprender cómo la persona construye la realidad, saber cómo la entiende, percibe y reproduce.

1.3. Dimensión metodológica

El objetivo fundamental de esta investigación se centró en develar los factores sociales súper estructurales, la gestión y transformación del capital humano en la gerencia moderna y los acontecimientos de sentido, que son los que se generan en la interacción humana, lo cual requiere de racionalidad para ser comprendidos y de un abordaje intelectual de gran complejidad por parte de la investigadora. Se trató con este estudio de traer al ser humano a la psicología y lo que atañe a las personas reales con vidas naturales.

En ese amplio espectro, es importante señalar el razonamiento de Flórez y Tobón (2003) en cuanto a la variabilidad de las condiciones epistemológicas, conjuntamente con los patrones cognitivos que han dejado de ser leyes y contenidos conceptuales universales y abstractos. Debido a esa experiencia y al lenguaje natural se puede investigar puesto que estos dos elementos son la fuente de todos los acuerdos, lo cual no puede ser sustituido por ningún otro procedimiento científico.

1.3.1. Método de investigación

El método de investigación es el comprensivo, utilizando la psicología comprensiva fundada por Dilthey y el criterio reflexivo de Martínez (2002), quienes plantean:

La vida psíquica se ubica en el nivel de las vivencias, las cuales implican ya un significado si la ciencia humana se concentra en un nivel superior, con fenómenos menos complejos y más aislables. La comprensión de una vida humana exige, a su vez, ir más allá de ella en cuanto a realidad individual. La vida individual, se halla mezclada e integrada en varios niveles de intensidad con la de otros seres o grupos humanos, e incluso, por medio de la cultura, con la vida de la humanidad en general (p. 190-191)

De esta forma, el objeto de investigación: elementos súper estructurales que transforman el talento humano; se seleccionaron personas exitosas incluyendo sus esperanzas, miedos pensamientos, los actos, las actitudes, su personalidad aunado a las instituciones como producto de la actividad y su vida particular, estableciendo el contexto en el cual formaron su experiencia individual.

Con relación a las funciones a las vivencias psíquicas, se manifestaron de diferentes formas, a través de las expresiones faciales, gestos, posturas, acciones del lenguaje hablado o escrito. Por lo tanto, se examinó la vida experiencial tanto individual como social. Esto se logró mediante la identificación de las categorías de vida, que son procesos que implican relaciones y significados. Por esto, el propósito de la investigación consistió en explicar dichos procesos y no las relaciones causales.

En esta metodología, el investigador no está fuera ni es externo al acontecimiento estudiado, pues lo comparte, influye en él y en el acontecimiento u objeto de estudio, pues su relevancia, énfasis y matices de sentido son del investigador desde su formación, interés, experiencia vital, percepción, intuición, nivel de

transacción e interacción con el objeto de estudio, familiaridad con la situación, interpretación, construcción del sentido del acontecimiento.

1.3.2. Indagación Cualitativa

Se consideró pertinente realizar este estudio bajo el paradigma epistemológico de la investigación fenomenológica, por ser el más apropiado con las ciencias humanas; el mismo permitió comprender racionalmente la vida, cultura, acción y acontecer humano, contextualizado. Para investigar lo humano no puede seguirse renegando de la humanidad.

Es importante enfatizar que en la comprensión cualitativa del acontecer humano logra identificarse también las características racionales y criterios de verdad elaborados sobre una base móvil pero estable, a la vez que los filósofos llaman intersubjetividad refiriéndose a ciertos rasgos del ser humano que le permiten entenderse y ponerse de acuerdo con los demás acerca del sentido de las palabras y de las acciones que plantean y coordinan entre ellos.

Aquí se trató de mostrar y elaborar un significado a propósito de un caso que no se repite porque no es aislable de su contexto, que parte de la perspicacia de la investigadora, de su capacidad para captar las cualidades de las cosas y acontecimientos estudiados.

1.3.3. Procedimiento de investigación

Para el tipo de investigación que se realizó, no se utilizarán muestras desde el punto de vista estadístico, sin embargo, para la recolección de la información se realizó una observación documental con unas teorías como marco referencia, la cual es definida por Sierra Bravo (2005) como “aquel tipo de observación que versa sobre las realizaciones que dan cuenta de los acontecimientos sociales y las ideas humanas o son producto de la vida social y por lo tanto, pueden ser utilizadas, para estudiarlas indirectamente” (p.368).

La observación documental y metódica, se basa fundamentalmente en el establecimiento previo de las variables, categorías sobre las que necesitan recoger información. Posteriormente, se examinaron sistemáticamente la información de las personas seleccionadas por su condición de personas exitosas, con el objeto de encontrar los datos contenidos en los referentes a cada categoría.

1.3.4. Recolección de la información

La recolección de la información se hizo mediante una entrevista en profundidad con una guía previamente elaborada. El propósito de la entrevista en la investigación cualitativa es, según Kvale citado por Martínez (2004), obtener descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas, con el fin de lograr interpretaciones fidedignas del significado que tienen los fenómenos descritos.

La entrevista se centró en descubrir los elementos súper estructurales que intervienen en la transformación del capital humano en la gerencia moderna, interpretando las características estructurales. Todo ello permitió a la investigadora captar las experiencias vividas por las personas durante su desarrollo profesional y personal.

Para la realización de las entrevistas a profundidad, se abordaron las unidades de estudio y se les invitó a participar en una conversación amena para compartir las experiencias que ellos habían tenido durante su vida. Esta actividad se desarrolló en los ambientes de las instituciones a las que pertenecen los informantes, con el fin de que se sintieran más cómodos y libres para exteriorizar sus percepciones sobre la categoría superior del estudio. Estas conversaciones fueron grabadas en reproductor de audio, previa autorización de los entrevistados, sin tomar evidencias fotográficas del momento de la recolección de la información.

1.3. 5. Convergencia de la Información

Con el fin de asegurar el crédito del proceso interpretativo de la presente investigación, se realizó la triangulación de la información. Según Martínez (2004), la corroboración estructural es el proceso de reunir la información y usarla para establecer los lazos que eventualmente crean un todo apoyado, por partes de evidencia que se validan unas a otras. También se estableció la triangulación con las teorías existentes y la experiencia de la investigadora, para lograr la corroboración de la información. Posteriormente, se cumplió un proceso de teorización, categorización, estructuración, contrastación y teorización emergente.

1.3.6. Recorrido de la investigación

Para la realización de la presente investigación se cumplieron cuatro acuciosas etapas: la antesala del fenómeno, el aborda-

je del fenómeno, el descubrimiento e interpretación de subyacencias y la comunicación global del fenómeno.

La realización de la entrevista en profundidad permitió a las unidades de estudio, expresar sus propias concepciones sobre el mundo de experiencias vividas, en sus deseos de tener éxito en la vida. Como lo expresa Husserl (1962, en Martínez, 2004), la cercanía al “Lebenswelt” o “mundo vivido” por los informantes permitió descubrir en ellos su personalidad y actitudes, mediante la interpretación del significado de las unidades de análisis, subunidades de análisis y subunidades emergentes de sus creencias y opiniones.

Se elaboró la interpretación general del fenómeno, mediante la contrastación de los hallazgos con los estudios previos y la marca referencial para confluir en el proceso del cual se observa en los lineamientos prácticos y las conclusiones del estudio fenomenológico realizado.

Consideraciones finales

Se desarrolló la investigación a través de la interpretación del pensamiento de varios estudiosos de la personalidad, develándose en primera instancia de las entrevistas en profundidad de un capital humano que ha llegado a los máximos niveles académicos, lo siguiente:

La actitud, en los sujetos entrevistados ha constituido parte de ellos, con respecto a su mundo exterior donde se han desempeñado, por lo que se puede considerar las actitudes han sido procesos claves para entender sus tendencias en la relación con el comportamiento de los gerentes de las organizaciones donde han interactuado como trabajadores en las diferentes épocas de su vida profesional. Prevalciendo en ellos, la actitud activa porque ha predominado la naturaleza del trabajo expresado espontáneamente.

Se destaca la socialización en los entrevistados, como un elemento fundamental el éxito profesional porque no se bastaron a sí mismos para alcanzar el estatuto antropológico configurando a lo largo del tiempo, gracias a sus posibilitantes innatas y a la interacción establecida con el medio. Lo que permitió una gestión coadyuvada por las personas que coordinaron las actividades laborales de los otros, con la finalidad de lograr resultados de alta calidad y la posibilidad de la aparición de un proceso de aprendi-

zaje en las organizaciones, cuya acción e intervención del gestor educan al capital humano.

Respecto a las vías de expresiones que predominan en el capital humano, ellos consideran que la gerencia moderna requiere fundamentalmente de la vía de expresión cognitiva, dado que su significatividad consiste en amplificar las reacciones positivas en las organizaciones donde les correspondió laboral hacia ciertas circunstancias y personas, ésta se indica por la frecuencia con la que eligieron entre diversas circunstancias, las cuales condujeron a desempeñarse con sentido creador y crítico en las tareas profesionales propias de su campo específico de acción.

Se presentan similitudes en las opiniones del capital humano entrevistado en cuanto a simpatía, por ser un factor súper estructural predominante en sus conductas, facilitando la acción comunicadora entre ellos y sus gerentes, lo cual le imprime un elemento de modernidad a la gerencia de las organizaciones por donde han transitado.

El cargo de gerente les ha permitido conocer a trabajadores simpáticos, así como a trabajadores antipáticos delante del gerente; aspectos que constituyeron facilidades notables para la enseñanza y el aprendizaje organizacional.

En los modelos de conocimientos sustentados en las teorías de la personalidad, prevalecieron aspectos del corolario de construcción, así en el contexto de la gerencia moderna se develó en el capital humano entrevistado el deseo de establecer coincidencias entre las experiencias de su mundo en unas categorías cognitivas; porque cada día influyeron en la consolidación de ciertos aspectos de la visión de las cosas, revisando algunos y abandonando decididamente otros. Estas pautas, o categorías cognitivas, mediante las cuales se construye el mundo, son los constructos cognitivos.

Sin embargo, sería aventurado catalogar estas organizaciones como gerencia moderna, porque el capital humano no se anticipa a los eventos cuando construye sus reproducciones exactas, puesto que carecen de constructos anticipativos, a pesar de tener conocimientos previos y ser seres fundamentalmente conservadores, dispuestos a interpretar y esperar las situaciones similares conocidas.

Se develó, en el sistema de construcción del capital humano entrevistado, una variabilidad construida a través de las repro-

ducciones exactas de sus eventos, porque cuando éste no ocurría como esperaban, tenían que adaptarse y reconstruir. Esta experiencia nueva altera las anticipaciones venideras.

No obstante, respecto al corolario de la fragmentación en el capital humano, los sujetos entrevistados por tener que cumplir diferentes roles en su vida, funcionaron en todo momento como una personalidad unificada cumpliendo como esposa o esposo, hija o hijo, docente, gerente, política o político, participante de postgrado y postdoctorado, con una religión y una filosofía, de la misma manera en cada uno de los papeles desempeñados; actuaron con ciertos niveles de estrés (no es parte del estudio) porque estaban supeditados a las diversas circunstancias como una conducta fragmentada.

Referencias bibliográficas

- BOEREE, G. (2006). **Teorías de la personalidad**. Traducción al castellano: Rafael Gautier. regautier@telefonica.net
- CERDA, H. (2001). **La investigación total**. La unidad metodológica. Colombia: Editorial Magisterio.
- FLÓREZ, R. y TOBÓN, A. (2003). **Investigación educativa y pedagógica**. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- FULLAT, O. (1996). **Filosofía de la Educación**. Barcelona, España: Editorial Ariel.
- GUANIPA, P. (2001). **Bases Epistemológicas en la Formación de un Docente Proactivo en el Contexto de la Globalización**. Maracaibo: Tesis Doctoral, Universidad Rafael Beloso Chacín.
- GUANIPA, M. (2010). **Reflexiones Básicas sobre Investigación**. Maracaibo, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Rafael Beloso Chacín.
- LVANCEVICH, J. (2005). **Gestión, Calidad y Competitividad**. España: Editorial IRWIN.
- MARTÍNEZ, M. (2000). **El Paradigma Emergente**. Hacia una Nueva Teoría de la Racionalidad Científica. México: Editorial Trillas. Primera Impresión.
- _____ (2002). **Comportamiento Humano**. Nuevos Métodos de Investigación. México: Editorial Trillas. Cuarta Reimpresión.
- _____ (2004). **Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa**. México: Editorial Trillas. Primera edición.
- PERLAM, D. y COZBY, P. (1995). **Psicología Social**. D. F. México: Editorial Interamericana.

- POSNER, G. (1998) **Análisis de Currículo**. Serie: Docente del Siglo XXI. Mac Graw Hill. Santa Fe de Bogotá.
- SANDIN, M. (2003). **Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones**. Barcelona, España: MC GRW HILL.
- SIERRA BRAVO, R. (2005). **Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica**. España: Thomson Editores Spain Paraninfo S. A. Quinta Edición, cuarta reimpresión.