

La gerencia avanzada generadora de bienestar humano

The advanced management generating human welfare

Lila Arias¹

Academia Arte y Oficios “Anatefa”, Mérida, Venezuela¹

lila.arias@gmail.com¹

Fecha de recepción: 05/05/2021

Fecha de aceptación: 25/05/2021

Pág: 249 – 260

Resumen

Esta disertación se centra en la argumentación epistémica y axiológica de la gerencia avanzada que produce bienestar en los líderes que propulsan los cambios cualitativos en el ser de las organizaciones. La gerencia avanzada derrumba la mezquindad para abrir el abanico de posibilidades a la solución de los problemas humanos. No obstante, la incansable búsqueda por ofrecer fórmulas mágicas en la gestión para garantizar el bienestar social, no se detiene, en todo caso depende del responsable de la dirección; el nuevo gerente del siglo XXI quien comprende que el ser humano es el principio de su gestión. Por lo que este ensayo se enmarca en la investigación documental derivada de la revisión de fuentes bibliográficas de distintos autores versados en el tema. Las reflexiones conducen a la necesidad de gerentes con formación, innovadores, éticos, humanizados e integradores, que rompan paradigmas esquematizados para insertarse a una nueva gerencia, la cual exige estar a la vanguardia de una sociedad que reclama con mira al bienestar humano.

Palabras clave: Gerencia avanzada, gestión, bienestar humano.

Abstract

This dissertation focuses on the epistemic and axiological argumentation of advanced management that produces well-being in leaders that promote qualitative changes in the being of organizations. Advanced management breaks down pettiness to open up the range of possibilities for solving human problems. However, the tireless search to offer magic formulas in management to guarantee social welfare,



Esta obra está bajo licencia [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

does not stop, in any case it depends on the person in charge of the management; the new manager of the XXI century who understands that the human being is the principle of his management. Therefore, this essay is part of the documentary research derived from the review of bibliographic sources of different authors versed in the subject. The reflections lead to the need for managers with training, innovative, ethical, humanized and inclusive, who break outlined paradigms to join a new management, which requires being at the forefront of a society that claims with regard to human well-being.

Key words: Advanced management, management, wellness human.

Introducción

En la actualidad la gerencia es un tema que sigue en debate desde la visión gerencial de diferentes autores, unos conservan la línea de la administración tradicional que tiene como resultado la rigidez y jerarquización organizacional, donde lo importante es la eficacia y efectividad para la optimización productiva por ende mejores utilidades para la empresa, modelo que atenta contra el equilibrio de la sociedad y de la naturaleza del mundo. Otros ajustados a modelos gerenciales acordes para ofrecer alternativas con posibilidad de provocar cambios armónicos entre los actores involucrados en el ejercicio de la gestión.

Esta disertación es una reflexión profunda sobre la gerencia; e inicia con la libertad del significado de la palabra avanzada para la gerencia. La gerencia avanzada no es avanzada por la tecnología tal lo sugiere [Rojas, 2006], al expresar es de avanzada “no por la tecnología, lo es por la comprensión profunda de los cambios sociales y humanos, y las nuevas respuestas. Debe ser avanzada porque se debe reinventar para no defraudar como la anterior”. Lo que coadyuve a pensar en una gerencia que se inventa cada día, movida por la creatividad, imaginación e innovación. También es una gerencia que busca adaptarse a los cambios volátiles del entorno.

Desde este punto de vista, el afán del capitalismo como producto de la acumulación de capital en las empresas, por la conducta asumida por los dueños en su mayoría directores de alta gerencia, afectan de forma negativa al personal laboral de la organización, la sociedad donde las empresas abren el campo de acción y la naturaleza misma. Por lo que, se requiere la generación de posiciones reflexivas y críticas frente al quehacer empresarial y directivo. Entonces, la gestión del gerente debe dar paso a la gerencia avanzada para suplir respuestas oportunas, precisas a la problemática sufrida por la sociedad de estos tiempos.

Gerencia avanzada

Cabe la posibilidad que en la actualidad la gerencia continúe siendo vista solo como la dirección de personas con el uso de estrategias, técnicas, herramientas para lograr un buen desempeño de los trabajadores por ende aumentar la productividad de la empresa lo que generaría beneficio económico a favor del propietario del negocio. La gerencia debe ir más allá de los pasos que conforma una administración de una empresa: planificar, organizar, dirigir y controlar. Es una gerencia para integrar a todas las personas que conforman la organización de manera tal que la haga participativa, cooperativista, tanto en los procesos productivos como gerenciales. La gerencia avanzada, debe cavilar en un espacio donde prevalezca la ética, como base sólida para construir o edificar el crecimiento perdurable del negocio. Es una gerencia basada en lo humano, en la sana convivencia, en el compartir de saberes, pero sobre todo en la firme convicción del hacer el bien al ser humano.

En este sentido, la axiología examina valores de responsabilidad, el respeto, la innovación, la ética como edificadora del buen convivir organizacional y social. Lo cual tiene relación con el enfoque primordial de la gerencia avanzada, el humanismo y la ética. En virtud, el objetivo de la ética es el estudio de la moral, a su vez ésta tiene que ver con las acciones del ser humano en convivencia con los otros, por lo tanto se corresponde con el ser y el hacer de las personas. La axiología según [Torres y Rondón, 2020], proviene del griego que significa:

(...) axios: digno, que tiene valor, y logos: tratado. Doctrina filosófica que estudia la problemática de los valores. Se le da también el nombre de teoría de los valores. En este sentido, la axiología va dirigido al estudio de los valores y es de gran importancia en el accionar del hombre desde el campo conceptual, moral, espiritual y material, puesto que no es una definición concreta, sino que depende de la elección humana de cómo definirla o conceptualizarla. [Torres y Rondón, 2020]

Asimismo, ser humanista es tratar con respeto, justicia y dignidad a todas las personas, incluso a nivel empresarial sin tomar en cuenta las jerarquías o puestos de trabajo que ocupan en la misma. Por ello, sugiere Martínez (2016), el talento humano es de mucha relevancia, entonces es importante una relación humanista, sensible y consciente, basada en principios y valores, sin embargo, cada empleado se ganará esta condición al poner en práctica sus responsabilidades. El mismo autor indica que cuando se le pone corazón al trabajo que se realiza, “le da un toque excepcional y la diferencia es más que obvia”. [Martínez, 2016]

En la gerencia avanzada las personas ocupan el centro de atención en las organizaciones, por ser dueños del mayor valor intangible, el conocimiento, que se transforma en valor agregado invaluable para la empresa, propósito fundamental de la misma. Por otro lado, la episteme de la gerencia ha sufrido cambios tan disruptivos para unos como elementales para otros, en estos tiempos históricos vividos en el mundo; debido a que la gerencia avanzada vive en la era de la informática, de las telecomunicaciones, de lo globalizado, tecnificado, competitivo, del

conocimiento, por eso hay que entender los cambios del entorno para poder adaptarse.

Para [Vargas, 2020], la gerencia avanzada citando de Gutiérrez (2005), “implica mantenerse cerca del frente de cambio, de desarrollo, de las nuevas tendencias y orientaciones. Entendiendo esta como una nueva forma de adaptarse los estilos gerenciales a los diferentes cambios que ocurren constantemente en la sociedad”. En otras palabras, el rol del gerente es mantener con responsabilidad y buena diligencia una nueva gerencia humanizada, tolerante para invitar a ofrecer estructuras organizacionales enmarcadas por la horizontalidad hacia la creatividad e innovación.

Al mismo tiempo, hay otros factores que la gerencia avanzada debe tomar en cuenta: la efectividad en la comunicación, la satisfacción del equipo que trabaja, el realizar alianzas comprometidas con la misma pasión, el dejar de lado los pensamientos insanos hacia la competencia, entre otros. Igualmente, la episteme de la gerencia envuelve múltiples aristas que desde la mirada de quien gestiona puede ser desviada de lo que en principio se quiere lograr, encausar a los que integran la organización a ser creativos, innovadores, libres para volcar la imaginación y ser capaces de encaminar en conjunto a los gerentes la empresa bajo una visión competitiva en el mercado global.

Una mirada retrospectiva de la gerencia

Una mirada retrospectiva cinco siglos atrás hacia los filósofos occidentales, como Sócrates, Platón y Aristóteles, plantearon las apreciaciones en cuanto a la forma de ver la administración, organización, del hombre para la sociedad de ese momento. Sócrates, utiliza en la organización aspectos administrativos, separando el conocimiento técnico de la experiencia. Por su parte, Platón habla de las aptitudes naturales de los hombres, da origen a la especialización. Aristóteles, habla de lograr un estado perfecto. Otro aporte es el de Pericles, quién fue magistrado, político y orador ateniense, confiere unos de los principios básicos de la administración que se refiere a la selección de personal.

Por otro lado, para el mundo medieval, se presenta una réplica de los modelos de organización social e institucional, provenientes de la concepción platónica del mundo, fundamentada por la ciencia teológica (...) asimismo se encuentra la tradición tomista inspirada en la obra de Aristóteles, la cual usa el modelo de organización del “mundo para constituir las bases de las relaciones sociales en general, con el sentido del sistema divino de la creación en donde están dadas las jerarquías que definen las relaciones entre los seres divinos, espirituales, humanos, animales y materiales“. [Vélez, 2007, S/P]

Este modelo idealizado por la iglesia sobre las organizaciones, pasa a ser una verdadera prueba burocrática, concepto que acuñaría Max Weber para “designar una organización racional con superioridad técnica y perdurabilidad en el tiempo” [Vélez, 2007]. Para el siglo

XX, a partir de las diferentes posiciones de Frederick Taylor, Henry Gantt, Henry Fayol, Max Weber, entre otros, se dio origen a un camino de historia entre la administración y la gerencia, como parte de la gestión dentro del funcionamiento de una empresa.

Donde la administración de empresas fue estudiada con enfoques diferentes, para de algún modo alcanzar elevada eficiencia, mayor producción, por ende mejores ganancias económicas. Al respecto, Bueno (2020), expresa que Taylor investiga el nivel operativo para mejorar la producción al promover la organización funcional, con los “estudios de tiempo y movimiento centrado en la operatividad de procesos mediante una visión reduccionista y mecanicista del hombre como máquina” (...) En cambio Fayol, estudia las empresas en su totalidad al tomar en cuenta las relaciones, funciones y promoción de la organización lineal en niveles administrativos. A partir de una “visión jerárquica, pragmática y estructurada al representar los principios que van desde la especialización hasta la división del trabajo” [Bueno, 2020, pág. 38].

Por otro lado, existe similitud entre el término administración y gerencia. El concepto de gerencia implica condiciones para el logro de eficiencia en el trabajo que se desempeña. [Sanabria, 2007] expresa que a la gerencia se le otorga la responsabilidad amplia de las funciones administrativas esenciales, por eso la gerencia tiene mayor radio de acción para que se le dé la interrelación de las áreas funcionales. Siendo el gerenciar responsabilidad de todos los escalones de la organización, porque el proceso administrativo se inicia en la cúspide descendiendo al resto de la estructura. Por ello, quienes poseen mayor autoridad requieren mayor capacidad gerencial. También citado de Fayol (1916), hace referencia de la diferencia entre la administración y la gerencia, e indica:

Dirección es equivalente de gerencia (...) en tanto que administración lo es de gestión; por tanto, cuando se emplean los vocablos dirección y gerencia se hace referencia al mando, a la capacidad de ordenar, en tanto que cuando se emplean los de gestión y administración se hace alusión, como su nombre lo indica, al manejo, a la acción de realizar algo. [Sanabria, 2007]

Ahora bien, la gerencia de hoy maneja una perspectiva diferente a lo que representa gestionar en base a una estructura empresarial jerárquica, donde el jefe es quien toma las decisiones y las hace llegar a los demás integrantes. Se trata de gerenciar de forma participativa desde el rol de funciones de cada trabajador para que sientan motivación y pertinencia con la empresa. Esta respuesta es parte de la gerencia avanzada, la cual se edifica con el sistema que conforma la misma.

A este respecto, la empresa funciona como un sistema abierto, donde interactúa, la organización interna (trabajadores, gerentes, directivos), con el contexto externo (clientes, consumidores, proveedores) y el estado (leyes, regulaciones, sistemas de gobierno, estructuras de poder); los cuales influyen de manera positiva o negativa en la empresa. Por lo que el gerente actual debe estar enfocado en las necesidades reales de una sociedad que espera soluciones a los

problemas, gustos, tendencias, modas, a los avances tecnológicos, la globalización, entre otros, o se sucumbe en el intento; donde el estilo gerencial marca el resultado hacia el éxito, frustración, e incluso el cierre empresarial.

Estilo gerencial del gerente actual

El estilo gerencial del gerente actual, es liderar por amor y no por deber. Al respecto [Phillips y Clare, 2016], ejemplifican estas líneas al colocar el liderazgo del emprendedor y empresario de negocios Steve Jobs, fundador de Apple, como uno de los emprendedores exitosos de todos los tiempos. Este tenía “tantos acólitos de su estilo de gestión como detractores, y muchos aspirantes a emprendedores usan su estilo como modelo de éxito” [Phillips y Clare, 2016]. Sin embargo, el estilo intimidatorio de gestión de Jobs, podría causar disminución en la productividad y la creatividad, dificultaría hacer bien el trabajo al encontrarse preocupado por las humillaciones, menosprecio o en el peor de los casos por el despido.

Esta apreciación de los autores conduce a citar la teoría **X** y la Teoría **Y**; que los mismos despliegan al respecto. Un estilo dominado por la teoría **X**, supone que los empleados inherentes les desagrada el trabajo y por lo tanto necesitan ser controlados, obligados y dirigidos por la gerencia. Donde administrar bajo esta estructura supone esperar que los mismos, se comporten de la forma que esperas que lo hagan; “es una profecía autocumplida”; después de todo qué sentido tiene “ser creativo, imaginativo para impresionar un jefe no impresionable” (...) Pero la teoría **Y**, sugiere que “la gente funciona mejor si se le da espacio para crear, desarrollarse y asumir responsabilidad por su trabajo”. [Phillips y Clare, 2016]

Al respecto, existen reglas de oro a seguir para una óptima gerencia, pero no estilos gerenciales fijos porque esta depende del gerente, el tipo de empresa y el contexto histórico vivido. En las que se pueden citar:

- Ser responsable como valor gerencial fundamental en la empresa.
- No mezclar lo personal con lo profesional e incluso el placer con la gestión.
- No tener una comunicación efectiva lo que causa mal entendidos, afecta la productividad, eficacia de los trabajadores, genera conflictos.
- Ser éticos, lo que genera lealtad y confianza en los empleados.
- El no cumplimiento de las funciones por desconocimiento, desorganización o por simple falta de pertinencia del gerente y de los trabajadores con la empresa.
- Tener capacidad de decisión por muy complicada que sea.
- Se debe considerar al trabajador como el valor más relevante de la organización.

Son múltiples factores que pueden ser nombrados, debido a las complicaciones que traen en el trabajo, afectan la productividad de la empresa, por ende la economía de la misma. Para [Montes, 2017], alcanzar el éxito de los objetivos pautados y cubrir las expectativas de la gerencia y de los trabajadores que la conforman, de la sociedad, no es suficiente el gerenciar, lo expresa al sugerir:

Solo gerenciar ya no es suficiente, en la actualidad se habla de una gerencia avanzada, indispensable para enfrentar los cambios que constantemente se generan en el mundo, los cuales se dan tan drásticamente, que en muchas ocasiones pasan desapercibidos. A medida que pasan los años, estos cambios se mueven con mayor velocidad, transformando la vida de los integrantes de una sociedad, tanto en lo personal como en lo laboral. [Montes, 2017]

La cita anterior muestra que la gestión de ahora debe manejar elementos que la administración del pasado poco los tomó en cuenta. Para ello, el gerente debe estar abierto y flexible en formar equipos que ayuden a gestionar el rumbo correcto de la empresa. La integralidad del gerente, la libertad de pensamientos de los trabajadores, deben ser considerados para transitar en armonía y contar con la participación activa-productiva de las personas que se desempeñan en cada uno de los cargos estructurados en los departamentos organizacionales de la empresa.

En términos universales, el gerente de este milenio debe ser transformador, líder, capacitado para trabajar en equipos cooperativos, multidisciplinarios, para ser más eficiente. Bajo el enfoque de constantes evaluaciones de principios, valores, para darle sentido, significado en lo personal, a la vida, a lo familiar, al trabajo, y todo lo que tenga un vínculo sentimental de esfuerzo y dedicación; acciones necesarias para la praxis gerencial. [Martínez, 2016] asevera:

Un verdadero líder sabe que su deber es proporcionar asesoría a los clientes internos y servicio a los externos, que de él depende el éxito de la compañía y que es la persona de quien la gente espera que les dé dirección y motivación y sea un ejemplo a seguir. [Martínez, 2016]

En otras palabras, el grado de previsión del gerente define el éxito o fracaso de una empresa, porque este es quien toma las decisiones de manera objetiva, pragmática y práctica, basadas en un alto nivel de conciencia, reflexión, que le permite cumplir las responsabilidades de manera humanista, integrado en las acciones éticas, morales necesarias para una gerencia de calidad, conforme a las necesidades reales del entorno organizacional y de la comunidad ciudadana de un país.

En todo caso, la actitud asumida por el gerente, servirá en parte de guía para lograr el éxito empresarial que se quiere, pero se debe tener pendiente la formación y capacitación para contar con las herramientas técnicas elementales para gestionar las funciones gerenciales

de manera eficiente y eficaz. Aunado a esto, la ética como un valor invaluable dentro de las organizaciones para regirse en el actuar diario que conduzca la toma de decisiones justas, sabias, honestas y humanistas.

Por otra parte, para cumplir con la actividad propia del ser y quehacer del gerente la formación en gerencia avanzada es preponderante; porque esta se relaciona con varios aspectos en los cuales el gerente debe estar capacitado para mejorar el conocimiento, habilidades, destrezas por ende el buen desempeño y aplicación de los mismos en el proceso gerencial. El establecer una empresa sugiere tanto actitud como esfuerzo para enfrentar adversidades del entorno; por eso el gerente actual debe establecer una compilación de saberes para ejecutar cada proceso del producto, del servicio a favor de la empresa, la sociedad y por supuesto de los propios. Es un gerente sustentado en diferentes dominios cognoscitivo que dirija la empresa hacia el éxito.

Sin duda, es importante reconocer el dicho que no se nace aprendido, tampoco con los hábitos positivos o con la manera de ser y de actuar, esto se desarrolla durante toda la vida, en especial cuando las personas se encuentran frente a situaciones de exigencias o necesidades. Donde cada ser humano responde diferente por ser únicos e irrepetibles; sin embargo se debe tener presente que para adquirir estas habilidades se requiere de una actitud flexible transformacional para lograr la consolidación y crecimiento.

Es decir, dejar el espacio para la reflexión, la formación, el conocimiento, al servicio colectivo y a la constante búsqueda del bienestar humano. Entonces es cuestión de amor, mística, valores y hasta de conciencia para romper las barreras portadoras de un conocimiento a la construcción gerencial de calidad necesaria al servicio de la humanidad; por ello la formación en el gerente juega un papel primordial; e incluso educar, formar al individuo propio que se espera y de los demás, es tarea de la educación en todos los niveles, del estado, la familia y la sociedad en general.

El bienestar humano producto de la gerencia avanzada

Una organización dentro de la empresa, es un conjunto de personas que trabajan para alcanzar metas comunes. Para ello, la gerencia por medio del gerente es responsable que este objetivo se cumpla; sin caer en estilos gerenciales autoritarios que nada valoren el trabajo realizado por las personas que conforman la organización. Para [Mejías, 2020] la gerencia:

(...) es el proceso de trabajar con gente y recursos para alcanzar las metas de la organización. Si es trabajar con personas, la gerencia no debe sesgarse a una visión fraccionada que lo asuma únicamente como una máquina productora de bienes y servicios. Por tanto, debe contener la condición humana en la visión gerencial, con su carga afectiva emocional. [Mejías, 2020]

Es clara la cita anterior, porque la gerencia debe ocuparse del bienestar humano como garantía universal requerida ante los cambios e incertidumbres que se viven en la actualidad. Lo opuesto a la gerencia tradicional enfocada en el uso de los recursos sean financieros, técnicos, humanos con el objetivo de generar un beneficio particular del gerente o puntual de la empresa, sin tomar en cuenta al contexto social; es decir importa solo la eficiencia y eficacia, así los beneficios económicos producidos. Por otro lado, el éxito de una empresa se sostiene en un gerente reflexivo que se preocupa por el bienestar humano.

Al respecto, [Cabrerera, 2020] , en su estudio los grandes retos que implica asumir la gerencia avanzada citado de [Rojas, 2006] indica que “cuando nos referimos al bienestar humano, se viene a nuestra mente todo lo material, el disfrute y confort de un excelente ambiente social, familiar o laboral”; de hecho la gerencia “ha tenido el compromiso de generar beneficios a la empresa” [Cabrerera, 2020] , en cambio el beneficio a la humanidad se podría poner en dudas. Esto debido a insatisfacciones laborales en las organizaciones, aumento de responsabilidad social empresarial, entre otras. Igualmente indica que “la gerencia no tiene por qué hacernos infelices, la gerencia debe construir felicidad y este es un reto para la gerencia en la sociedad de la información y del conocimiento” [Cabrerera, 2020]

También, sugiere que a través de la gerencia avanzada, “los seres humanos logran su propia identidad, sustentada en un conjunto de elementos que contribuyan al bienestar del ser humano, dejando a un lado al modelo tradicional que solo le importa los beneficios económicos que genera la organización” [Cabrerera, 2020]. En concreto, el bienestar humano es producto de una gerencia compartida, cooperativa, participativa, innovadora e integradora, elementos atribuidos a la gerencia avanzada.

Reflexiones finales

Las organizaciones se enfrentan diariamente a un mundo caracterizado por situaciones complejas que debe afrontar y resolver, por cambios poco previsibles adquiriendo tales magnitudes que incitan a transformarlas desde sus liderazgos. La Gerencia avanzada invita a crear e innovar para acabar con modelos metódicos preestablecidos. En virtud, el gerente de estos tiempos gana con la formación gerencial, porque es la preparación de éste clave para el éxito de la organización empresarial. Por otra parte, el formar gerentes acordes a las nuevas realidades actuales, sugiere una vinculación directa con el estilo de la gerencia avanzada, fundamentada en los valores éticos, la humanización y la convivencia. Mediante, el uso del trabajo colectivo, basado en la reflexión, la experiencia, para garantizar la competitividad. Donde el nivel de autoconocimiento, autoformación permite el cruce del pensamiento reflexivo y la acción práctica gerencial.

Vinculado a lo anterior, es posible hablar de una gerencia que adquiere una concepción en parte con la teoría humanista, centrada en fomentar la capacidad humana de las personas

como el fin y no como el medio o recurso dentro de una organización, “basándose en adecuados niveles de empoderamiento, participación e involucramiento, al considerar de forma diferente a los trabajadores, lo que influye en el logro de resultados superiores”. [Vargas, 2018]. En otras palabras, una gerencia avanzada basada en el humanismo como elemento motor dentro de las actividades de la empresa, bajo la consideración de la colaboración de todos como parte integral de la gestión gerencial.

Desde una amplia cosmovisión la gerencia avanzada es un arte para gestionar adecuadamente con el fin de crear valor al servicio del bienestar propio, colectivo y humano. Aquí el gerente busca soluciones para mejorar las respuestas a nivel personal, profesional y operativo-organizacional de la empresa. Por otra parte, las empresas ganan con la buena práctica del gerente porque el proceso gerencial abarca toda la organización, no es de una área específica. La gerencia avanzada es compartida para convertirse en perspectivas más humanas, en productividad y procesos cada vez mejores.

Para ello, se debe tomar en cuenta la sensibilización, flexibilidad, humanización de los gerentes para la solución de los problemas, teniendo presente la ética como eje principal en la toma de decisiones efectivas para el bienestar común; lo cual es otro aspecto que progresivamente está siendo valorado por los gerentes, por los clientes y por el resto de la sociedad. Entonces, se necesita gerentes que rompan los paradigmas esquematizados de la vieja gerencia, para insertarse a una nueva, más participativa e integral con elementos trascendentales para el cambio gerencial sintonizado a la realidad exigida por el entorno empresarial que va a enfrentar. Con juicio crítico y estructuras de pensamiento que le permitan el buen ejercicio de su profesión.

Esta reflexión precisa algunos elementos esenciales en la concepción del gerente, en este sentido genera una gran expectativa en cuanto varios horizontes: el gerente de la gerencia avanzada, debe tener conciencia por su propia persona, hacia el personal y la sociedad, para construir una relación basada en el humanismo como fundamento motivador, alentador de la confianza, la comunicación, la unión y la lealtad. La ética asume un valor invaluable para que la gerencia a través de quienes la gestionan tengan la madurez, pasión, preparación que facilitará establecer la responsabilidad para desarrollar la empresa, permitiendo así el nivel de dedicación y determinación de manera organizada que conlleva a la misma a ser rentable, perdurable en el tiempo por ende beneficiosa a la humanidad. Finalmente, no existe gerencia que deje de pensar en lo humano.

Bibliografía

[Bueno, 2020] Bueno, A. (2020). Visión Histórica de la Gerencia: desde la perspectiva universitaria para la Atención de los Adultos Mayores. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. SALUD Y VIDA*.4(7). 30-55. Recuperado

- de <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/saludyvida/article/view/643>
- [Cabrera, 2020] Cabrera, J. (2020). Los retos de la gerencia avanzada. *Gerentia*.(3). 146-157. Recuperado de <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/187/171>
- [Martínez, 2016] Martínez, F. (2016). *Transformación Gerencial*.. [Libro en línea]. Grupo Editorial Patria, Mexico. Disponible: https://books.google.co.ve/books?id=-5T_DAAAQBAJ&pg=PA79&dq=caracteristicas+de+un+gerente+humanista&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwin0rrI3ITqAhW4SzABHXUQAvAQ6AEIUTAG#v=onepage&q=caracteristicas%20de%20un%20gerente%20humanista&f=false
- [Mejías, 2020] Mejías, C. (2020). La gerencia del milenio. *Aula virtual*. 1(02), 81-91. Recuperado de <https://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/28>
- [Montes, 2017] Montes, M. (2017). La Mentalidad Reflexiva: un Enfoque de la Gerencia Avanzada en el Marco de la Sociedad de la Información. *Revista científica, Teorías, enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales*. 10(21), 75-81. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/160737380>
- [Phillips y Clare, 2016] Phillips, T y Clare, R. (2016). *Juego de tronos para los negocios: 5 lecciones del mundo de los 7 reinos: estrategia, ética y liderazgo*.. [Libro en línea]. Editorial Conecta, España. Disponible: <https://books.google.co.ve/books?id=4ir0CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Tim+Phillips+y+Rebecca+Clare&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi8n6yGo7PwAhVSneAKHX1mDyAQuwUwAHoECAEQCA#v=onepage&q=Tim%20Phillips%20y%20Rebecca%20Clare&f=false>
- [Rojas, 2006] Rojas, L. (2006). Los Retos de la Gerencia en la Sociedad de la Información. *Negotium*. 2 (5), 76-100. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78220505>
- [Sanabria, 2007] Sanabria, M. (2007). De los conceptos de administración, gobierno, gerencia, gestión y management: algunos elementos de corte epistemológico y aportes para una mayor comprensión. *Universidad y Empresa*. 6 (13), 155-194. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187217485009>
- [Torres y Rondón, 2020] Torres, A y Rondón, E. (2020). Mirada Axiológica del Valor Subjetivo como Factor Determinante en el Comportamiento Organizacional Venezolano. *Scientific*. 5 (18), 46-66. Recuperado de http://indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/521/1187

- [Vargas, 2018] Vargas, E. (2018). Gerencia humanista: una Estrategia de Gestión Empresarial. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*. 6 (12). Recuperado de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/view/180>
- [Vargas, 2020] Vargas, L. (2020). Gerente de avanzada: una mirada hacia la cultura organizacional de aprendizaje. Universidad Fermín Toro. *Gerentia*. (3), 187-197. Recuperado de <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/186/170>
- [Vélez, 2007] Vélez, A. (2007). *Los Clásicos de la Gerencia*. [Libro en línea]. Editorial Universidad del Rosario, Bogotá. Disponible: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1039/Los%20clasicos%20gerencia.pdf;sequence=1>