Volume 24 Issue 12
Originally issued as A5



Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management
Volume 24 Issue 5 Version 1.0 Year 2024
Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal
Publisher: Global Journals
Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN: 0975-5853

Managerial Knowledge for Innovation in Argentine Microsmes under the Complexity Paradigma: An Exploratory Study

By González Marín & Migdlys del Carmen

Summary- This article presents the results of an exploratory study carried out by the author in relation to the managerial knowledge that prevails in Argentine microSMEs. In-depth interviews were conducted with six business leaders during the pandemic; in addition to the documentary review, in order to: a) Identify the managerial knowledge of business leaders b) Know the importance of considering Argentine microSMEs and their role as a space for training, construction, transformation, updating and application of knowledge management strategies for innovation and, c) Understanding management knowledge from complexity. The results reflect, based on the judgments issued by the informants, the conception of a management with managerial knowledge, based on the application of change management, through transformational leadership, teamwork, creativity, innovation, planning. strategy, coordination, monitoring, control and strategic direction, agile methodologies, empathy, solidarity, digital transformation, analytical thinking and systemic vision; where, the manager applies and integrates his knowledge, giving rise to a new management concept through innovative practices.

Keywords: *managerial knowledge, innovation, complexity, microsmes, argentine.*

GJMBR-A Classification: *JEL Code: M13, L26, O32*



Strictly as per the compliance and regulations of:



© 2024. González Marín & Migdlys del Carmen. This research/review article is distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BYNCND 4.0). You must give appropriate credit to authors and reference this article if parts of the article are reproduced in any manner. Applicable licensing terms are at https://creative-commons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Managerial Knowledge for Innovation in Argentine Microsmes under the Complexity Paradigma: An Exploratory Study

Los Saberes Gerenciales Para La Innovación En Las Micropymes Argentinas Bajo El Paradigma De La Complejidad: Un Estudio Exploratorio

González Marín [α] & Migdlys del Carmen [σ]

Resumen- El presente artículo expone los resultados de un estudio exploratorio realizado por la autora en relación a los saberes gerenciales que prevalece en las micropymes argentinas. Se realizaron entrevistas en profundidad a seis líderes empresariales; además de la revisión documental, a fin de: a) Identificar los saberes gerenciales de los líderes empresariales b) Conocer la importancia de considerar a las micropymes argentinas y su rol como espacio para la formación, construcción, transformación, actualización y aplicación de los saberes gerenciales para la innovación y, c) Entender el saber gerencial desde la complejidad. A partir de los juicios emitidos por los informantes, los resultados reflejan la concepción de una gerencia con un saber gerencial basado en la aplicación de la gestión del cambio, a través del liderazgo transformacional, trabajo en equipo, la creatividad, la innovación, la planificación estratégica, la coordinación, monitoreo, control, direccionamiento estratégico, metodologías ágiles, empatía, solidaridad, transformación digital, pensamiento analítico y visión sistémica; en donde, el gerente aplica e integra sus saberes, dando cabida a una nueva concepción gerencial a través de innovadoras prácticas.

Palabras Clave: saber gerencial; innovación, complejidad, micropymes, argentina.

Summary- This article presents the results of an exploratory study carried out by the author in relation to the managerial knowledge that prevails in Argentine microSMEs. In-depth interviews were conducted with six business leaders during the pandemic; in addition to the documentary review, in order to: a) Identify the managerial knowledge of business leaders b) Know the importance of considering Argentine microSMEs and their role as a space for training, construction, transformation, updating and application of knowledge management strategies for innovation and, c) Understanding management knowledge from complexity. The results reflect, based on the judgments issued by the informants, the conception of a management with managerial knowledge, based on the application of change management, through transformational leadership, teamwork, creativity, innovation, planning. strategy, coordination, monitoring, control and strategic direction, agile methodologies, empathy, solidarity, digital transformation, analytical thinking and systemic vision; where, the manager applies and integrates his knowledge, giving rise to a new management concept through innovative practices.

Keywords: managerial knowledge, innovation, complexity, microsmes, argentine.

Author α σ: Docente Universitaria. Exprofesora de la cátedra de Fundamentos Económicos de la Universidad de Carabobo. Economista. Magister en Administración de Empresas. Doctora en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Venezuela. Correo electrónico. e-mail: gonzalezmigdlys@gmail.com

I. Introducción

En la presente investigación se destaca la realidad vivida y experimentada por los líderes de las Micropymes durante la Pandemia del COVID-19; originada en el contexto de la realidad empresarial Argentina; conformada por las prácticas, experiencias, vivencias, creencias, valores que las caracterizan y describen. En virtud de ello, las Micropymes se encuentran sumergidas en una realidad cambiante, dinámica, compleja y llena de incertidumbres; en donde, el cambio y dinamismo, es la constante del día a día; siendo éstos cambios originados por variables externas que no se pueden controlar; tales como, políticas gubernamentales, institucionales, sociales, culturales, de salubridad; entre otros.

Conforme a ello, (Prigogine y Stenger; 2004, p. 344), destacan que "la complejidad está aquí unida a la inestabilidad. Significa una disociación profunda-mente inesperada entre la inteligibilidad de un fenómeno y la posibilidad de predecirlo". En este sentido, la realidad de las Micropymes al estar sumergidas en un entorno dinámico; hace que se transforme en una realidad compleja, conllevando las características de la complejidad y dificultad de predecir el devenir. Al respecto (Morín, 2005, p.101) la conciencia de la complejidad nos hace comprender que no podremos escapar jamás a la incertidumbre y que jamás podremos tener un saber total "la totalidad es la no verdad"

Continúa Morín, (Op.cit.) "estamos condenados al pensamiento incierto, a un pensamiento acribillado de agujeros, a un pensamiento que no tiene ningún fundamento absoluto de certidumbre". Sin embargo, es relevante destacar que hay situaciones de incertidumbre y situaciones de certidumbre; en donde

© 2024 Global Journals

(Op.cit.: 92) indica que entre el orden y el desorden de los sistemas complejos, se encuentra la Organización; estableciendo el autor en referencia "la empresa, organismo viviente, se auto-organiza, y realiza su autoproducción. Al mismo tiempo, realiza la auto-eco-organización y la autoeco-producción, la empresa está ubicada en un ambiente exterior que se encuentra, él mismo, integrado en un sistema eco-organizado o ecosistema" (Op.cit.: 72).

No obstante, el autor en referencia, agrega que esta situación de eco-organización es temporal; dado que, el desorden y el orden van a actuar para que se rompa esta organización; más, sin embargo, un orden organizacional puede surgir a partir de un proceso que produce un desorden (turbulencia). En este sentido, (Op.cit.: 93) indica que: la complejidad de la relación orden/desorden/organización surge cuando se constata que fenómenos desordenados son necesarios en ciertas situaciones para la producción de fenómenos organizados que contribuyen al incremento del orden.

Lo anterior, establece la realidad compleja en la que se encuentran sumergidas las Micropymes a nivel mundial, siendo importante considerar a los líderes o gerentes empresariales; ya que, al estar sumergidos en ésta realidad y siendo uno de los involucrados de forma directa, su función o papel dentro de las empresas, sobre todo al estar inmerso en el marco paradigmático emergente ocurrido durante la Pandemia, que demandó un saber gerencial para la innovación por parte del líder en las Micropymes Argentinas.

El estudio se aborda desde una perspectiva hermenéutica, dialéctica. Se realizó entre los meses de Agosto de 2023 a Marzo 2024, usando el método fenomenológico y consistió en el análisis de entrevistas en profundidad a seis líderes empresariales; además de la revisión documental bibliográfica; considerando a uno de los mayores exponentes fenomenológicos, Edmund Husserl (1859-1938), constituye una de las figuras más destacadas de la filosofía occidental del siglo XX, fundador de la corriente filosófica conocida como fenomenología. Es así como, Méndez (2014:94) establece que para Husserl la fenomenología es "…el estudio vivencial de la realidad, estudiando el fenómeno a objeto de comprenderlo, descubriendo su esencia, su naturaleza, tal y como es experimentado".

Para ello, se utilizó la técnica observación no participante y la entrevista semi estructurada, aplicando estrategias de interpretación con apoyo de la herramienta Atlas ti, facilitando el análisis fenomenológico- hermenéutico con el objetivo de identificar los saberes gerenciales de los líderes empresariales, conocer la importancia del rol de las micropymes argentinas como espacio para la formación, construcción, transformación, actualización y aplicación de los saberes gerenciales para la innovación y entender el saber gerencial desde la complejidad. Las micropymes estudiadas pertenecen a la cámara de pequeños y medianos empresarios y corresponden al sector comercio-servicios, se encuentran ubicadas en diferentes localidades de Capital Federal en Buenos Aires, Argentina: Caballito, Parque Patricio y Belgrano.

II. Desarrollo

1. *Saberes Gerenciales: Perspectiva Teórica*

Al hablar de saber, se puede entender de dos formas: una, *"(…) como conocimiento en general que (…) designa toda técnica que se considere adecuada para dar información en torno a un objeto, o un conjunto de tales técnicas o, también, el conjunto más o menos organizado de sus resultados"* (Abbagnano, 1974: 1027), o *como "(…) ciencia, es decir, como conocimiento de algún modo garantizado en su verdad"* (Op.Cit.:1027). Al respecto, Xavier Zubiri (1898-1983), indica en su teoría que saber es la forma de la intelección, una intelección que parte de la aprehensión de la realidad. Por consiguiente, la formalidad de realidad es algo en virtud de lo cual el contenido es lo que es anteriormente a su propia aprehensión. Es la cosa la que por ser real está presente como real. La realidad es el "de suyo". Asimismo, Zubiri, sostendrá que conocimiento es intelección en razón.

Según Zubiri, conocer lo que una cosa es, es inteligir su realidad profunda, es inteligir cómo está actualizada en su fundamento propio, cómo está constituida "en la realidad" como principio mensurante. De esta visión, se puede reflexionar que, conocer implica realizar una acción que involucra la búsqueda de información de un fenómeno en particular, ante lo cual, en el proceso intelectivo del sujeto, facilitaría la comprensión del fenómeno que al momento de ser observado pueda ser integrado, ajustándose a un patrón de la realidad: de esta manera las partes anteriormente disjuntas se transforman en un todo relacionado internamente entre sí. El "saber cómo" y el "saber qué" conforman una realidad con significados que permite "conocer" el fenómeno estudiado. Es así como, Zubiri (1981):

> La intelección es formalmente aprehensión directa de lo real, no a través de representaciones ni imágenes, es una aprehensión inmediata de lo real, no fundada en inferencias, razonamientos o algo similar; es una aprehensión unitaria. La unidad de estos tres momentos es lo que constituye que lo aprehendido lo sea en y por sí mismo (p. 234)

En este contexto, en la vida cotidiana del hombre existen creencias, habilidades, compromisos que son en principio incapaces de articularse porque están enraizados en nuestra conciencia subsidiaria y en nuestras actividades corporales, por lo que, cada saber se encuentra fundamentado en las creencias, saberes ancestrales, históricos, culturales, científicos, que se han desarrollado, siendo validadas sus teorías o creencias, de acuerdo al desarrollo y evolución de su

© 2024 Global Journals

saber; en donde, cada saber o conocimiento pertenece a un contexto histórico diferente, del uno al otro, que corresponden a una cultura y realidad diferente. Desde esta perspectiva, las propuestas epistemológicas del referido autor, contrastan con el cientificismo, que fomenta la idea de que el conocimiento es impersonal y objetivo; en donde, se humaniza el saber, siendo éste personal, dándole vida en las creencias, culturas y prácticas del hombre, revelando que la mayoría de las creencias que nos permiten orientar nuestra vida, enfrentar los problemas prácticos y lograr el éxito en nuestras acciones, no son científicas, sino que se basan en conocimientos personales.

Esto es importante para los fines de entender al saber dentro del contexto de las Micropymes, como un entorno de resolución de problemas, siendo de igual forma un espacio generador de soluciones a través del desarrollo del saber gerencial para la innovación en las Micropymes argentinas del sector servicios bajo el paradigma de la complejidad. Al respecto, es importante considerar el análisis del saber en cada contexto empresarial de las Micropymes como un espacio potencial para desarrollar innovación, sobre todo en ambientes de incertidumbres y de caos empresarial a nivel mundial, se requiere que el líder empresarial haga uso de sus creencias, habilidades, prácticas sociales, saberes culturales, ancestrales, costumbres, entre otros; interactuando de esa forma con sus conocimientos y saberes a través de sus múltiples dimensiones; tales como, conciencia, actividad y cognición; a fin de solucionar una problemática en particular o desarrollar innovación en el ámbito empresarial; siendo el resultado una combinación de múltiples recursos cognitivos (científicos, locales, tradicionales) regulada de manera particular por las prácticas gerenciales.

Bajo esta contextualización, el saber de los líderes gerentes en las Micropymes se enmarca en que no existe una verdad absoluta, del mismo modo, que el conocimiento no puede ser concebido de la misma manera en todos los seres humanos, por lo que el aprendizaje y el desarrollo de hábitos y actitudes en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados en la Micropymes se concibe y desarrolla de manera diferente. En este mismo orden de ideas, la visión de la Arqueología del Saber de Michel Foucault, establece que desde el avance del hombre en la sociedad, se han producido rupturas en la historia de las ideas, lo cual ha condicionado una nueva base para reflexionar sobre los saberes originando la transformación de la episteme de una época, reordenándola o sustituyéndola por otra, permitiendo evolucionar, bien sea, a través de la confirmación, rectificación o ampliación de los saberes; lo cual ha reinventado innovadoras concepciones para realizar una determinada actividad, impartiendo nuevas reglas para la ejecución de las mismas.

Ante ello, Foucault (2003, p.237) indica que "a este conjunto de elementos formados de manera regular por una práctica discursiva y que son indispensables a la constitución de una ciencia, aunque no estén necesariamente destinados a darle lugar, se le puede llamar saber", adicionalmente, destaca que:

1. Un saber es aquello de lo que se puede hablar en una práctica discursiva, que de esta forma encuentra especificado un dominio constituido por objetos que podrán o no adquirir un estatuto científico.
2. Un saber es el espacio en el que un sujeto puede tomar una posición para hablar de los objetos de los que trata en su discurso.
3. Un saber es el campo de coordinación y subordinación de enunciados que posibilitan la aparición de conceptos; donde se definen, se aplican y se transforman.
4. Por último, un saber es definido por las posibilidades de utilización y de apropiaciones estratégicas, ofrecidas por el discurso.

Desde esta perspectiva, la arqueología del saber es la descripción del archivo de los sistemas de discursividad para los que el teórico debe encontrar las condiciones históricas de posibilidad (que son modificables), sus respectivas formaciones discursivas y los umbrales que muestran cómo la positividad de cada saber se modifica sumariamente y transforma la episteme de una época, reordenándola o sustituyéndola por otra; en este sentido, en lugar de recorrer el eje conciencia-conocimiento-ciencia (que no puede ser liberado del índice de la subjetividad, la arqueología recorre el eje práctica discursiva saber, ciencia; es así como, la historia de las ideas encuentra el punto de equilibrio de su análisis en el elemento del conocimiento, la arqueología encuentra el punto de equilibrio de su análisis en el saber.

En esta investigación se conceptualizó el saber como al conocimiento que no puede ser expresado en palabras y que se conforma con base en las vivencias, experiencias, habilidades y valores; entre otras características, de las personas. Hace referencia a la esencia, vivencias de cada sujeto, experiencia, que guía las acciones y la toma de decisiones y que, por tanto, es lo que parte puede explicar que el conocimiento y los comportamientos manifiestos de las personas sean diferentes, aun cuando hayan participado en los mismos procesos de socialización y aprendizaje.

Por otro lado, Peter Drucker (1909-2005), en el año 1960, acuñó los términos trabajo del saber y trabajador del saber, y en 1969 el libro the Age of Discontinuity trataba por vez primera la sociedad de las organizaciones; destacando que el recurso económico básico, no eran los medios de producción, ni la mano de obra; sino el saber. Para el autor, las actividades principales en la creación de riqueza no serán ni la

© 2024 Global Journals

asignación de capital para usos productivos, ni la mano de obra, siendo la productividad y la innovación creadoras de valor, ambas aplicaciones del saber al trabajo. Por lo tanto, el desafío económico de la sociedad postcapitalista será la productividad del trabajo del saber y del trabajador del saber.

Al Respecto, Drucker (1993):

> En su conjunto la productividad del saber va a ser cada vez el factor determinante en la posición competitiva de un país, una industria, una empresa. Respecto del saber, ningún país, ninguna industria, ninguna empresa, tiene ventajas o desventajas naturales. La única ventaja que puede tener es respecto de cuanto obtiene del saber disponible para todos. Lo único que importara cada vez más en la economía nacional e internacional serán los resultados que consiga en productividad del saber. (p. 160)

Desde esta perspectiva, Drucker, destaca el surgimiento de un nuevo liderazgo; nuevos enfoques educativos relacionados con el nacimiento teórico de la dirección de empresas como un arte liberal, ya que para Drucker (1992), las organizaciones precisan de un modo nuevo de dirigir, un saber de la dirección, es decir, un cuerpo articulado de conocimientos que pueda ser enseñado, aprendido, aumentado y mejorado por medio del trabajo y el estudio sistemático. Es así como, refieren a un saber de la nueva cosmovisión post-cartesiana, en donde, la sociedad post capitalista se presenta como una síntesis de la sociedad del saber y de las organizaciones; los trabajadores del conocimiento, es decir, las personas instruidas, practicarán su saber trabajando como miembros de una organización.

En este contexto, al hacer referencia al saber gerencial, se conceptualiza como un "arte", porque es práctica y aplicación, donde interviene la experiencia, las vivencias, aprendizajes, así como también, un cuerpo articulado de conocimientos que pueda ser enseñado, aprendido, aumentado y mejorado por medio del trabajo y el estudio sistemático; en donde, éste saber no debe ser prisionero de un método o una disciplina; por lo que, es un saber producto de la práctica gerencial con una visión pragmática que les permita reinventarse en ambientes complejos y de incertidumbre, con una mirada holística, con la finalidad de mantenerse en el mercado y alcanzar los objetivos organizacionales.

Al respecto, resulta conveniente destacar que la gerencia no es un campo de saber puro, sino que es una construcción de saberes, a través del enfoque interdisciplinario de diversas disciplinas económicas, culturales y sociales; fundamentadas en dimensiones ontológicas, epistemológicas, axiológicas, teleológicas y metodológicas, que integran una visión holística sobre el objeto de estudio que son las organizaciones, a fin de implementar estrategias y acciones empresariales dirigidas a alcanzar los resultados esperados:

a) Fundamento Ontológico

La realidad del Líder o Gerente de las Micropymes Argentinas, está insertada en una realidad histórico-cultural envuelta en una dinámica organizacional cambiante y transformadora; se afirma como; resiliente, creativa, compleja, innovadora, multidimensional, interactiva, flexible, dinámica y transformadora; motivado a que quién lleva a cabo en el día a día ésta realidad es el líder, siendo la praxis humana, orientada hacia el ser humano, ya que; el gerente es quien experimenta las vivencias y las expresa a través de la aplicación de los saberes gerenciales, siendo ésta sentiente de la realidad en dónde se encuentran sumergidas las Micropymes Argentinas.

b) Fundamento Epistemológico

Las evidencias ratifican que la episteme se valida en la práctica; permitiendo el acceso y la interpretación a través del discurso. Aunado a la formación y construcción de la misma en las vivencias compartidas, las costumbres, a través de la praxis y experiencia; siendo ésta validada en la realidad a la cual pertenece el líder. Ante lo cual, se puede concebir que no existe una única forma de acceder al conocimiento y sobre todo en la realidad compleja organizacional; por lo que, la episteme que acompaña al gerente está conformada por un saber que apunta hacia la complementariedad y la conjunción de los diversos conocimientos disciplinarios; siendo fundamentados en la complejidad, la visión holística y la transdisciplinariedad como fundamento para el desarrollo de nuevas propuestas paradigmáticas gerenciales; siendo una forma dialógica de interactuar con la realidad, donde las causas pueden ser los efectos y viceversa, conllevando a una rearticulación de los saberes.

c) Fundamento Axiológico

Se establecen fundamentos axiológicos del saber gerencial en las Micropymes, basados en la actuación de una gerencia integradora, responsable, colaboradora, solidaria, empática, constructora de saberes y conocimientos, integrando experiencias, aprendizajes, conocimientos, vivencias, habilidades, costumbres, trabajando en la construcción y conformación de nuevos saberes bajo la concepción de un enfoque integracionista; los cuales, se encuentran representados por los saberes de los gerentes y colaboradores en la filosofía organizacional, siendo los valores que guían sus acciones en compartir los saberes, con la confianza mutua, las experiencias, habilidades; colaboración, entre otros, que convergen de forma constructiva en alcanzar los objetivos organizacionales y en complementarse unos con otros.

© 2024 Global Journals

d) Fundamento Teleológico

Se destaca la relación que guarda con lo Axiológico, en el sentido de cumplir con lo establecido según la filosofía organizacional empresarial; principios y valores; ya que, la gerencia tiene sentido en el cumplimiento de los objetivos organizacionales cumplidos vinculados a la realización del ser humano como un todo integrador.

e) Fundamento Metodológico

Se confirma la existencia de una gerencia humana; en donde, las circunstancias han conformado el aprendizaje para una filosofía de gestión flexible, basada en la empatía, confianza, creatividad, aprendizaje, innovadora que permita abiertamente la participación de todos los colaboradores como mecanismo de innovación en todos los ámbitos. Destacando la necesidad de un nuevo gerente con un saber enmarcado en lo humano, social, cultural e innovador, haciendo énfasis en establecer un saber abierto, flexible, innovador, empático, resiliente; entre otros. Todo a fin de enfrentar un devenir impredecible, que en cualquier momento pueda presentarse nuevamente, enfoque que permitirá enfrentar lo adverso, a través de prácticas enmarcados en saberes gerenciales con miradas innovadoras, motivacionales; entre otros; con el objetivo de alcanzar los objetivos propuestos y garantizar el éxito organizacional.

2. *El Saber Gerencial Para La Innovación En Las Micropymes Argentinas*

Podemos hacer la afirmación que el Saber Gerencial de los líderes en las Micropymes Argentinas, se encuentra impregnado de la práctica que enmarca el saber, sostenido desde y por la experiencia; en donde, estas experiencias conforman un valioso saber aunado a la reflexión y aprehensión sentiente de la realidad; todo esto evidenciado y manifestado a través del discurso de los informantes; tal y como lo argumenta Zubiri (1981) y Foucault (1969); en donde, la interacción de las vivencias, costumbres, prácticas, experiencias, la aprehensión sentiente de la realidad y las interpretaciones que se hacen de ella marcan el proceso de su construcción, transformación y actualización de los saberes.

Se evidencia en el discurso del gerente, prácticas y elementos discursivos que guardan similitud a la concepción de las teorías enunciadas en la presente investigación; lo que permite afirmar que el saber gerencial de los gerentes no se encuentra alejado de la concepción de los referentes teóricos usados como basamento filosófico en la presente investigación; dando a conocer a través de sus expresiones las características y concepción del saber gerencial para la innovación con argumentos basados en las prácticas e interacciones cotidianas; mostrando el saber gerencial en las Micropymes Argentinas; en donde, se evidencia el saber gerencial; no obstante, se percibe que no reconocen o no se han dado cuenta del proceso de construcción y de formación de saberes a través de las prácticas gerenciales, llevadas a cabo, haciendo falta reconocer su propia praxis gerencial innovadora lo que les ha permitido transitar de manera exitosa en algunos casos por situaciones novedosas y de grandes cambios , siendo el saber gerencial de los gerentes los protagonistas de esos cambios y transformaciones que se vienen gestando en los últimos años.

Por consiguiente, se hace relevante considerar tres aspectos relevantes; en primer lugar; al gerente y su mismidad, a lo que perdura a pesar del tiempo, al saber que es muy suyo y de nadie más, siendo el saber del gerente, el principal activo en los cambios innovadores y transformaciones en las Micropymes Argentinas, en segundo lugar; es importante considerar a las Micropymes Argentinas y su rol como espacio para la formación, construcción, transformación, actualización y aplicación de los saberes gerenciales para la innovación y en tercer lugar, entender el saber gerencial desde la complejidad.

3. *Primera Consideración: El Gerente Desde Su Mismidad*

En la visión del líder desde su mismidad en el campo gerencial, lo hace reconocerse o mirarse a sí mismo, como responsable y líder de los procesos de liderazgo, innovación y transformación que se realizan en las Micropymes Argentinas; manifestando su saber gerencial en cada una de las acciones o toma de decisiones que se llevan a cabo; en la forma de ser el hombre, en la conexión mente cuerpo, mirándose a sí mismo como fuente del poder decisorio en la toma de decisiones; en la aplicación de sus saberes, prácticas, habilidades; motivado por las exigencias del entorno y directrices de políticas gubernamentales; es decir, por factores internos y externos; ante lo cual, ejecuta sus planes de acción en base a lo que le funciona en el día a día; muchas veces y otras en base a una planificación estratégica; integrada por experiencias vividas, costumbres, hábitos, prácticas, en el sentir de la realidad, mirar el entorno, aprehender la realidad, reflexionar la realidad a través de una intelección sentiente y discernir lo uno de lo otro; comprender y entender; entre otros, ante el cual, permite una mirada integral del hombre; en su forma de ser, pensar y actuar; identificando al gerente y analizando su conducta, las prácticas, los valores, la ética, su accionar; entre otros, resaltando el perfil gerencial enmarcado en los nuevos modelos gerenciales.

Un saber gerencial con un enfoque que permita dentro del paradigma emergente de la complejidad, aprehender la realidad de una forma sentiente; evocando una nueva forma de percibir al líder con sus experiencias, prácticas, vivencias, costumbres; entre otros, guiados a través de procesos en formación y disrupción, referidos a los saberes, para la conducción

© 2024 Global Journals

de la gestión empresarial en la innovación en las Micropymes. Conviene entonces precisar que el líder a través de sus saberes dentro de un proceso intelectivo de entendimiento y comprensión de la realidad; en donde, comprender es la intelección de cómo lo que la cosa realmente es, la interpretación de la realidad de lo vivencial, la aprehensión comprensiva; aborda, actualiza, aplica y construye nuevos saberes y pensamientos; tal y como lo sostiene Morín (2005):

> Tenemos que apostar todo a este espíritu si queremos beneficiar la inteligencia general, la aptitud para plantear problemas, la posibilidad de vincular conocimientos. A este nuevo espíritu científico habrá que agregarle el espíritu renovado de la cultura de las humanidades. La cultura de las humanidades favorece la aptitud para abrirse a todos los grandes problemas, la aptitud para reflexionar, para aprehender las complejidades humanas, para meditar sobre el saber y para integrarlo en la vida propia para ver con mayor claridad la conducta y el conocimiento de uno mismo. (p. 35)

En atención a lo anterior, se promueve considerar los caminos que permitan encontrar la unión de la cultura científica y la cultura de las humanidades; a fin de responder a los desafíos de la globalización y la complejidad en el ámbito político, económico, cultural y social. Por esta razón, la mirada del gerente a través de sus saberes requiere de un capital humano con un enfoque competitivo y complejo; capaz de afrontar diversas situaciones ante una realidad dinámica, compleja, turbulenta y en constante cambios.

Para ello, Morín (2005: 57) indica que "un orden organizacional (remolino) puede nacer a partir de un proceso que produce desorden (turbulencia)" se precisa entonces, hablar del pensamiento complejo; el cual, implica la interrelación de los ámbitos empírico, teórico y cultural de todo proceso de conocimiento; en la forma de pensar y actuar del sujeto, inmerso en la realidad a la que pertenece; en la interacción del ser humano en la sociedad, la cultura; es decir, en el cosmos; concibiendo el gerente con un enfoque transdisciplinario y multidimensional que permita una visión sistémica, resiliente y crítica; conformando un pensamiento complejo que impulse a la organización de los conocimientos en función de la unión (inclusión, conjunción, implicación de operaciones); así como también, separación (diferenciación, oposición, selección, exclusión); siendo el proceso circular: pasa de la separación a la unión, de la unión a la separación, del análisis a la síntesis y viceversa; por consiguiente, es una articulación de saberes en su totalidad; de eventos, acciones y reacciones de la incertidumbre, turbulencia, del desorden y del orden que caracteriza a la conjunción.

Es por ello que, desde la mismidad del gerente, se impulsa un saber gerencial con un pensamiento que vincule, que se abra hacia el contexto de los contextos; es decir, un saber que observe la realidad cambiante con un pensamiento complejo y visión sistémica. Es válido mencionar, que la experiencia de la pandemia del COVID-19 dejó en evidencia que estamos frente a sistemas complejos en los que la parte está en el todo y el todo está en la parte; siendo un aspecto crítico para la empresa que tiene sus reglas de funcionamiento y, en cuyo interior, juegan las leyes de la sociedad en su totalidad; teniendo un orden de funcionamiento de forma interna y en general en la sociedad ; ante lo cual, desde la mismidad del gerente, en un momento determinado se instauró el caos y el desorden en el sistema promovido por variables externas de la pandemia COVID 19, que no se podían controlar; en donde, una empresa se auto eco organiza en el mercado, siendo una mezcla de orden y desorden. En efecto, el orden se refiere a la constancia, repetición invariabilidad y el desorden es todo lo contrario, siendo la irregularidad, desviación, es todo lo aleatorio, Morín (2005, p. 80) "en un universo de orden puro, no habría innovación, creación, evolución. No habría existencia viviente ni humana"

Lo anterior, conlleva nuevas formas de pensar repercutiendo en la construcción y actualización de nuevos saberes, considerando el valor de la ética en sus acciones, con capacidad de satisfacer las nuevas exigencias del entorno, siendo flexible, adaptable a lo innovador, a lo nuevo que impone la realidad y la incertidumbre de lo desconocido, del devenir en estructuras dinámicas y cambiantes; con una nueva visión personal que nace desde su esencia, haciendo muy suya, desde su interior del líder empresarial, y modifica su contexto, para luego volver a transformarse; concibiendo su mismidad en la actualización, concepción, construcción y transformación de saberes innovadores en las Micropymes Argentinas.

Sin embargo, el saber del gerente, se transforma, actualiza, se construye y se afianza a través de las habilidades, prácticas, costumbres adquiridos y modificados durante las experiencias y aprendizajes vividas históricamente; al respecto Morín (2005, p. 25) resalta lo que llama un pensamiento complejo, al expresar que: "No olvides que la realidad es cambiante, no olvides que lo nuevo puede surgir y, de todos modos, va a surgir" Por consiguiente, se desprende un nuevo pensamiento que emerge desde la complejidad, integrando saberes que generan un cambio de enfoque enmarcado en una entramado gerencial, social; entre otros, donde el gerente empresarial desde su mismidad posee saberes, experiencias, prácticas, habilidades, costumbres diversas que lo hacen único desde cada vivencia que experimenta dentro de su propia realidad.

La Gerencia necesita poseer diversas miradas interdisciplinarias que permitan la construcción de lineamientos generales basados en una filosofía organizacional que apunte a la innovación, considerando el cambio y el dinamismo del contexto;

© 2024 Global Journals

aunado al sentir, pensar y actuar de los colaboradores externos e internos. Siendo la gerencia una integración de saberes y experiencias que construyen su formación; siendo èsta inacabable; ya que continuamente se actualiza y transforma rompiendo paradigmas tradicionales y aplicando nuevos enfoques modernos contribuyendo a la mejora de la misma, según los tiempos y condiciones así lo requieran.

Por otra parte, se argumenta que la integración entre la gerencia y los saberes del sujeto permite un pensamiento sistémico considerando la aprehensión de la realidad bajo un pensamiento sistémico comprendiendo y entendiendo que las partes se reflexionan e interpretan a partir del todo y viceversa; construyendo una postura epistémica del saber gerencial; por cuanto posee; experiencia, aprendizaje, prácticas, costumbres, vivencias, intelección sentiente de la realidad, aprehensión de la realidad, discernimiento, creatividad, innovación, resiliencia, agilidad en la toma de decisiones, flexibilidad, transformación, adaptación, comunicación, planificación, estrategias, trasformación digital, tecnológica, pensamiento crítico, sistémico, analítico; entre otras.

De esta manera, se aborda a partir de los juicios emitidos por los informantes la concepción de una gerencia con un saber gerencial, basado en la aplicación de la gestión del cambio a través del liderazgo transformacional, trabajo en equipo, la creatividad, la innovación, la planificación estratégica, la coordinación, monitoreo, control y direccionamiento estratégico, metodologías ágiles, empatía, solidaridad, dando uso a la tecnología en transformación digital, manejo de conflictos, pensamiento analítico y visión sistémica; en donde el gerente aplica e integra sus saberes dando cabida a un cambio de semántica en torno a la concepción gerencial tradicional a través de innovadores cambios aplicados y prácticas realizadas en la gestión gerencial.

En los nuevos tiempos asociados a la complejidad y la incertidumbre, se requiere de un liderazgo transformacional, adaptativo, flexible, innovador; a fin de alcanzar los objetivos organizacionales siguiendo la filosofía organizacional, considerando los valores éticos y el trabajo en equipo; entre otros; emergiendo un nuevo modelo gerencial rompiendo con los paradigmas tradicionales de la gerencia. En consecuencia, se plantea contar con una estructura empresarial capaz de cumplir el fin para lo que fuè creada, enmarcada en una visión innovadora que impulse y se adapte a los cambios que la sociedad y el mundo así lo requieren. En este sentido, los líderes desde su mismidad deben tener características que les concedan un rol importante en el entorno de la nueva gerencia; siendo así, creativos, resilientes, innovadores, solidarios, empáticos, resolutorios con metodologías ágiles, flexibles, colaboradores, optimistas, inspiradores, comunicativos, hábiles para planificar con escenarios cambiantes y dinámicos, con un pensamiento complejo y visión sistémica, productivos en la administración de los recursos de producción, manejo de conflictos, todo esto dentro de un proceso de intelección sentiente de la realidad y del entorno dinámico y cambiante; por consiguiente, el líder deberá asociar e integrar sus saberes, experiencias, habilidades, aprendizajes, prácticas, sin olvidar sus costumbres, vivencias; lo que incide en la construcción y formación de nuevos saberes.

Por lo que, se reconoce que lo vivido, las experiencias, las costumbres, las prácticas, la reflexión del líder ante la realidad, siendo compleja y cambiante; entre otros; marca el proceder del gerente en las Micropymes Argentinas; siendo exteriorizado en su gestión y aplicación del saber gerencial reforzando su saber desde la Mismidad, reflejando estar involucrado en algo muy suyo, en su esencia, en sus vivencias, experiencias, en su discurso de prácticas discursivas; siendo representadas filosóficamente por las teorías de Zubiri (1989), Foucault (1969) y Morín (1980).

De manera que lo anterior, permite la formación de una gerencia en un contexto cambiante , complejo y dinámico que plantea una nueva forma de concebir la gestión empresarial, integrando , uniendo, analizando, sintetizando, aprehendiendo la realidad de una forma sentiente, entramando los saberes de una forma integral, conocimientos, vivencias, valores de los gerentes, siendo responsables y actuando de una forma conscientes en la toma de decisiones afrontando los procesos de gestión que permiten el logro de los objetivos organizacionales considerando la filosofía organizacional.

4. *Segunda Consideración: La Micropyme Y Su Rol En La Aplicación De Los Saberes Gerenciales Para La Innovación*

La segunda consideración permite conocer a la Micropyme como un espacio ante el cual los gerentes aplican o implementan los saberes gerenciales para la innovación; es de resaltar que durante la pandemia, los líderes enfrentan situaciones inéditas nunca antes vista; es así como, la pandemia obligó a los gerentes a romper con los paradigmas gerenciales tradicionales, permitiendo un gran avance gerencial durante la pandemia; reflejando innovación tecnológica, transformación digital; entre otros, lo que contribuyó a que las micropymes se mantuvieran en el mercado; siendo el resultado de la aplicación de saberes gerenciales y estrategias innovadoras en planificación, direccionamiento, monitoreo , control estratégico en las Micropymes Argentinas; a fin de impulsar el liderazgo y fomentar la innovación en un entorno para el intercambio de saberes, compartir experiencias, los aprendizajes, el trabajo en equipo, la creatividad, todo esto con el fin de promover la innovación empresarial, las nuevas estrategias que con el trabajo en equipo, las

© 2024 Global Journals

vivencias, la intelección sentiente de la realidad fortalecen el empuje y actividad empresarial del gerente.

Desde esta perspectiva, los gerentes a través de sus saberes en las Micropymes, aplicaron sus saberes gerenciales, realizaron reingeniería en los procesos de gestión, rediseñaron los servicios postventa, las entregas de los productos y servicios, los canales de comercialización, las ventas de los productos y servicios; entre otros; es por ello que, implementaron cambios en los procesos y procedimientos con el fin de adaptarse a las nuevas exigencias que la realidad demandaba; en las tendencias del mercado, de los usuarios, clientes, proveedores, colaboradores, instituciones gubernamentales; todo esto, enmarcados en un sistema económico dinámico y complejo; aplicando para ello una planificación bajo escenarios dinámicos adaptados a las exigencia del entorno con metodologías ágiles para resolver situaciones imprevistas en las Micropymes; con una visión sistemática promoviendo la competitividad; la innovación y la transformación gerencial fomentando nuevos avances gerenciales con una cultura organizacional innovadora y pensamiento sistémico; a fin de cumplir con los objetivos organizacionales.

Asimismo, reflexionar sobre el saber gerencial para la innovación desde una visión holística; inicia por sumergirse en un pensamiento sistémico que implique la comprensión de un todo de forma compleja e integral; es por ello que, el gerente a fin de cumplir con la demanda y exigencias que la sociedad y el mundo en general requieren; deberían establecer durante la gestión gerencial, un pensamiento complejo, enmarcado en los principios dialógicos, recursivos y hologramàticos.

5. *Entendimiento Del Saber Gerencial Desde La Complejidad*

Al realizar la introspección del saber gerencial, considerando los principios estipulados por Morín (2002) en la reforma del pensamiento; basados en el principio dialógico, recursivo y hologramàtico; con el fin de concebir o transformar un pensamiento basado en la complejidad; debería estar configurado en:

a) El Principio Dialógico

Permite concebir racionalmente la inseparabilidad de nociones contradictorias para concebir un mismo fenómeno complejo; es así como, el pensamiento debe asumir dialógicamente los dos términos que tienden a excluirse entre sí; constituido por el nuevo y transformador saber gerencial en oposición con el saber tradicional; la realidad cambiante, dinámica y compleja; en contraste con la realidad conservadora y estable; las prácticas gerenciales cambiantes; tales como, la empatía, la flexibilidad, el modelo híbrido de trabajo, trabajar desde casa, la agilidad en la toma de decisiones, en contraste con las prácticas gerenciales tradicionales, tales como, la no empatía, la burocracia, la poca flexibilidad , la ubicación física en el trabajo; entre otros. Es así como, se percibe un nuevo saber enmarcado en las características de una gerencia innovadora que emerge bajo los lineamientos de un liderazgo proactivo, manejado por un líder que posea un pensamiento dialógico, con una visión sistémica y holística, que asocie sin reducir.

Al respecto, Morín (2005: 17) indica que “la complejidad es el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico. Así es que la complejidad se presenta con los rasgos inquietantes de lo enredado, de lo inextricable, del desorden, la ambigüedad, la incertidumbre…” es así como, se evidencia la necesidad, para el conocimiento, del desarrollo de un saber gerencial con una visión organizacional que sea capaz de poner orden en los fenómenos, rechazando el desorden, lo ambiguo, lo incierto; de seleccionar y establecer las normas y reglas, de establecer el orden, la certidumbre en las operaciones, jerarquizar, distinguir, entre otros. Lo anterior, expresa la necesidad urgente del cambio de un paradigma de simplificación, unidimensional, abstracta, disyunción, reduccionista; a un paradigma de conjunción, multidimensional, que íntegra y que permita asociar sin reducir; por lo que, el pensamiento complejo debe afrontar lo entramado; siendo la complejidad, la expresión de lo incierto, lo confuso, la incapacidad de definir de manera clara y en orden las ideas o pensamientos.

El saber gerencial entramado en la complejidad organizacional de la nueva gerencia se encuentra enmarcado en la integración de los fenómenos, de los hechos que se van presentando en el entorno, considerando las condiciones y necesidades del mercado; es por ello que, el saber gerencial de los líderes suelen adoptar los fundamentos del paradigma que emerge considera la integración y efectividad de los fenómenos con una mirada multidimensional, sistémica y holística; siendo los responsables del accionar de las políticas el capital humano con una filosofía organizacional enmarcada a los principios organizacionales.

b) El Principio Recursivo

Parafraseando a Morín; es un proceso ante el cual los productos y efectos son en sí mismos productores y causantes de lo que los produce; es así como, los individuos producen la sociedad en y por sus interacciones y la sociedad produce los individuos al aportarles lenguaje y cultura; los efectos se convierten en causas y las causas en efectos; conforme a ellos, se puede indicar que éste principio rompe con el pensamiento lineal de causa/efecto, de producto/productor, de estructura/superestructura.

© 2024 Global Journals

En este sentido, el saber gerencial para la innovación de las Micropymes Argentinas, la cultura organizacional, el ambiente laboral, el liderazgo del gerente, los recursos, el capital humano, fueron factores que se vieron afectados por la burocracia, la falta de motivación, la desidia del líder gerencial, la cultura organizacional, la falta de compromiso gerencial, la falta de responsabilidad social, creatividad, innovación, dirección y gerencia estratégica; ante las desvinculación entre el líder empresarial, el entorno , la realidad , las necesidades, tendencias, la responsabilidad social y una falta acción del gerente para innovar y estar a la altura de las exigencias y transformaciones tecnológicas, digitales; entre otros, que la sociedad y el mundo en general demandan de acuerdo a los nuevos tiempos.

Por lo tanto, el líder gerencial, enfocado en realizar acciones vinculadas a redireccionar los planes estratégicos, con la mirada puesta en los cambios o transformación organizacional; en la realidad cambiante y las exigencias del entorno, debería conjugar los elementos caóticos y generar una estructura entre ellos para producir valor; todo esto, enfocado en las demandas y exigencias del mercado, del entorno, bajo una cultura organizacional que considere los factores de producción dirigidos a mejorar el desempeño de la empresa según las directrices y lineamientos de una gerencia planificada, creativa e innovadora.

c) El Principio Hologramàtico

Según Morín, (Op.cit.: 99) pone en evidencia la aparente paradoja de las organizaciones complejas en las que no solamente la parte está en el todo, sino en la que el todo está inscripto en la parte. De esta manera, cada célula es una parte de un todo, el organismo global pero el todo está en la parte". Por lo tanto, se evaluó la vinculación de las Micropymes con el entorno, con la realidad y el mundo globalizado; a su vez el líder gerencial con el entorno, las Micropymes, la integración de los saberes compartidos, la creatividad y la innovación en el logro de los objetivos organizacionales, los saberes en conjunción para llevar a cabo una actividad innovadora, la dirección estratégica, la puesta en marcha de los recursos financieros, presupuestarios y los lineamientos gerenciales considerando el entorno, el contexto, la realidad de sistema económico, sus variables, las políticas gubernamentales, las variables macroeconómicas hasta los aspectos micro de la empresa y su repercusión en los objetivos organizacionales.

Al respecto, se concibe una reforma del pensamiento con una nueva mirada paradigmática fundamentada en el saber gerencial basado en la concepción del saber gerencial, en la concepción del saber, en la actualización del mismo en un sistema económico dinámico, transformador y aplicación del mismo basado en los cambios constantes considerando el accionar del líder gerencial; durante la innovación en las Micropymes Argentinas, fundamentado en los tres principios de la complejidad descritos anteriormente.

Desde esta perspectiva, el principio dialógico permitió evidenciar respecto a los antagonismos y complementariedades de los postulados emergentes en la construcción teórica discursiva; de esta forma, se evidencia que el orden y el desorden se registran de la misma gestión gerencial, es así como, se derivan del mismo saber gerencial siendo el proceso complejo; ya que se derivan situaciones de orden y desorden; en donde, se evidencian variables expresadas por el mismo gerente; al indicar aspectos de desorden que contribuyen o complementan el orden organizacional, incentivando mecanismos de dirección y liderazgo planteándose como futuros retos y desafíos en pro de ser convertidos en ventajas para la organización.

Asimismo, se muestra lo antagónico y complementario expresado por los directivos; planteando que para llevar a cabo algunos proyectos, ubican a algunos colaboradores en una sala abierta; sin divisiones en los espacios de trabajo; lo que pudiera ser un desorden a simple vista; contribuye al intercambio de saberes, experiencias adquiridas, lo que incide de forma positiva a la generación de nuevas ideas, saberes compartidos, creatividad fomentando la innovación y creación y transformación de nuevos saberes en general, alcanzando el logro de los objetivos organizacionales.

También se evidencia, de acuerdo a lo expresado por los directivos, que durante la pandemia, en principio; se vivió una situación de mucho desorden, caos, incertidumbre; no obstante, al paso del mismo caos y la misma incertidumbre, en la gestión gerencial, se logró alcanzar el orden, contribuyendo al logro de la transformación digital a pasos agigantados, movilizando el liderazgo o el saber a una nueva dimensión nunca antes pensada; generando un innovador y disruptivo modelo híbrido de trabajo, nuevo estilo de liderazgo, lo que ha traído flexibilidad, adaptación y orden organizacional, siendo un aspecto innovador que aún permanece en el tiempo.

Con respecto al principio recursivo, se establece un nuevo paradigma que rompe con el pensamiento lineal de causa efecto; siendo éste originado por la ramificación o división generada por la complejidad del sistema; lo que incide en una oportunidad única del líder gerencial para la aplicación del saber gerencial de una forma innovadora, a fin de desarrollar un ciclo auto-constitutivo, auto-organizador y auto-productor encaminado hacia el redireccionamiento de los factores que afectan la gestión organizacional ante lo cual el líder aplica cambios y transformaciones dirigidos a promover nuevos procesos de gestión empresarial de una forma novedosa; en donde, los

© 2024 Global Journals

productos y efectos son los responsables de las causas producidas.

Desde la recursividad, los componentes en la gestión de la productividad empresarial pueden ser afectados por eventos externos; tales como, la pandemia Covid-19, aunado a los cambios paradigmáticos en la gestión empresarial donde se producirán nuevos procesos organizacionales; por lo que, los productos y efectos son los responsables de las causas producidas.

En este caso, la pandemia del Covid-19, promovió desde el caos, la incertidumbre, a que los líderes organizacionales, aplicaran el cambio a través de la transformación digital, rompiendo paradigmas tradicionales; generando un nuevo y disruptivo cambio laboral, pasando de un modelo presencial a un modelo híbrido de trabajo; rompiendo esquemas tradicionales en los estilos gerenciales, pasando de un liderazgo presencial a un liderazgo virtual, jornadas laborales virtuales; entre otros. Ante lo cual, se concibió un nuevo modelo de liderazgo con cambios innovadores en la gestión organizacional, siendo uno de ellos, la transformación digital, el trabajo home office, entre otros.

Por otro lado, el principio Hologramático, contribuyó a visualizar al saber gerencial como una parte importante del sistema económico en el marco del contexto descrito; destacando la autenticidad y la forma única de cada saber; ya que se desarrolla dentro de sus propias vivencias, costumbres, experiencias; de cada sujeto enmarcados en un contexto; que los hacen únicos, así como el hombre dentro de la sociedad. Por lo que, el saber se encuentra reflejado en el liderazgo de cada gerente en cada Microempresa; es así como, ante la gran influencia de la pandemia del Covid-19 en el saber gerencial para la innovación se busca superar el principio simplificador y reduccionista del saber en la gestión empresarial. De tal manera que, el saber del líder empresarial se encuentra presente como una red social dentro de un sistema económico que contiene otros saberes en sistemas macros que convergen y se construyen nuevos saberes.

En este mismo orden de ideas, las experiencias vividas y presentadas como evidencias de los líderes empresariales de las Micropymes son relevantes como características observables de un conocimiento, motivada en principio por la reflexión subjetiva que le conceden los informantes y finalmente por la comprensión y entendimiento del saber gerencial para la innovación de las Micropymes argentinas desde la complejidad.

Al respecto, interpretando a Foucault (2008), se puede reflexionar que la experiencia engloba un conjunto de prácticas heterogéneas, costumbres diversas, percepciones, formas de vida; entre otras que se dan en situaciones y momentos diversas que pertenecen a una determinada época o momento; ante el cual, en todo momento histórico la experiencia es aprehendida de diversas formas; siendo, transformada de acuerdo a la evolución de cada momento histórico; siendo factible de transformarse con el tiempo.

Considerando el párrafo anterior, se destaca la importancia que el autor en referencia le otorga al análisis histórico de las experiencias generales, ante la cual, no se puede separar de las experiencias transformadoras; resaltando a una experiencia que cambia, que impide que sigamos siendo los mismos. Argumentando que (Op.cit.: 290) “una experiencia es algo de lo que uno mismo sale transformado” Por consiguiente, se trata de una deconstrucción y reconstrucción constante del sujeto; al respecto Foucault (Op.cit: 306) indica que “si entendemos por experiencia la correlación, dentro de una cultura, entre campos de saber, tipos de normatividad y formas de subjetividad. Así pues, para el autor en referencia; experiencia designa la correlación histórica, al interior de una cultura, entre campos de saber, tipos de normatividad y formas de subjetividad.

Por esto, el acceso a la verdad por parte del sujeto es cambiante de acuerdo a la evolución experimentada en su contexto, considerando que, en el transcurrir de los años, se han producido rupturas epistemológicas que han dado cabida a nuevas formas de pensar. Foucault (1969) llama "saber" (…) a los elementos y que son indispensables a la constitución de una ciencia, formados de manera regular por una práctica discursiva, aunque no estén necesariamente destinados a darle lugar”. Por lo tanto, se deduce que, el hombre puede construir una visión del mundo definiendo la realidad, a través de un aprendizaje colectivo, dejando a un lado, los preceptos establecidos, institucionales, emergiendo los saberes, sin control gerencial y dominante de algunos grandes aparatos políticos o económicos; siendo la verdad generada en cada sociedad, a través de saberes emancipatorios, sin controles o normas preconcebidas.

Sólo el individuo capaz de reconocer en el interior de su ser la verdad de su propio interés, adecuándose a la verdad que reconoce en su entorno, puede actuar persiguiendo sus fines y buscar sin cesar la verdad de lo que son, de lo que hacen, de lo que desean (Dávilo, 2018). En virtud de ello, el ser humano adapta la verdad que reconoce en su entorno, acumulando en saberes las prácticas sociales producto de experiencias logradas y fracasadas en un contexto hermenéutico donde van quedando acepciones en la construcción de saberes a través de la realidad y en la interacción con la evolución histórica del contexto dentro de un proceso de cambio y transformación de la sociedad en general.

Por consiguiente, parafraseando a Morín, cada sistema se (auto) organiza en función de una constelación de eventos, acciones y retroacciones que se desarrolla en un proceso histórico único e irreversible

© 2024 Global Journals

con una mirada prospectiva; lo cual, implica considerar los procesos, las transformaciones, reingeniería de procesos, organizaciones, desorganizaciones, que han llevado a configurar históricamente el estado de un sistema en un momento dado.

Por ende, se presenta la complejidad de la realidad como un todo, conforme a la reflexión e interpretación de las variables macroeconómicas, las políticas gubernamentales, las tendencias y exigencias de los clientes; entre otros, interpretando la partes en un todo y el todo en las partes; en un marco global de los cambios y transformaciones de la realidad siendo ésta compleja y dinámica, por lo que, Zubiri (1962: 104) destaca "es realidad todo y sólo aquello que actúa sobre las demás cosas o sobre sí mismo en virtud formalmente de las notas que posee" lo cual, constituye un momento de la realidad de la cosa.

Al respecto, es imperante subrayar el contenido dinámico de la realidad; en dónde, Zubiri (1981) señala que, la realidad es dinámicamente y, asimismo, establece que "el mundo gracias a su dinamismo está en constante innovación; por lo que, la realidad se va diversificando en todas sus innovaciones, y en esta diversificación, la realidad que comienza no haciendo, sino haber estado ahí en forma de puro carácter activo por sí mismo, esta realidad va entrando dentro de sí misma en forma de mismidad: es la realidad como misma. (pàg. 324). Por consiguiente, señala el autor en referencia, que esta realidad, en la medida en que se và construyendo a sí misma, termina siendo suya y es justamente la suidad de la persona; la cual, para poder serlo, tiene que tener un momento de la realidad, momento que es la realidad constituida en común: eso es la sociedad talitativamente; siendo un contenido como momento aprehendido de algo real, siendo determinado por la realidad.

Esto es, el momento de realidad en común captado por la aprehensión intelectual, transciende; y sólo desde ese punto de vista, según Zubiri se puede entender, el último aspecto del dinamismo, que es el dinamismo histórico, a saber: como un tipo, como la constitución de un nuevo tipo de mundo; en dónde, la realidad se mundifica en diversos tipos.

En palabras de Zubiri (Ídem) se establece una serie de ètapas que pasa por la diversificación de las variaciones a una mismidad de la realidad que es sí misma, a la realidad que se abre en la mismidad a ser una suidad, a la realidad que se convierte en un estatuto de comunidad y se convierte en un mundo distinto para cada uno en épocas distintas de la historia. Es así como, el autor en referencia indica que la realidad tiene como momento suyo interno el ser dinámica, la cual, consiste en ser activa por sí misma.

En este marco, Zubiri (Ídem)

> una realidad que comienza por estar y no hace más que variar, que entra en sí justamente haciéndose misma; que a fuerza de ser misma se abre a la suidad, que se estatuye en forma de comunidad y se estructura en la forma de un mundo. Hasta un cierto momento y un cierto límite solamente, porque la realidad es caduca porque tiene un límite en su propia realidad. (p. 326)

De este modo, se hace relevante considerar los principios fundamentales de la complejidad; a fin de comprender y entender la realidad actual; en donde, el futuro gerente debe fortalecer el saber con una visión multidimensional, holística, sistémica, integradora en pro de aplicar la innovación y el cambio transformador como una constante, teniendo un enfoque disruptivo gerencial capaz de cuestionar, integrar y cohesionar el accionar con una filosofía de gestión transformadora e innovadora y adaptable a los tiempos y exigencias del mercado.

Es por ello que, las situaciones de caos e incertidumbre vividas durante la pandemia del Covid-19, generan momentos de bifurcación; que constituyen una gran oportunidad estratégica para que las micropymes apliquen los diversos saberes, como rutas antagónicas o complementarios; ante lo cual, se requiere implementar estrategias dirigidas a la conjunción y unión de una forma sistémica con la finalidad de responder a las necesidades, reinventarse y adaptarse a las nuevas exigencias y condiciones para la producción y comercialización de productos servicios exigidas por el entorno y contexto que el mundo y la sociedad en general demandan.

III. Conclusiones

El estudio realizado sobre el saber gerencial para la innovación en las micropymes argentinas bajo el paradigma de la complejidad, le ha permitido a la autora concluir que:

1. Se resalta que el saber gerencial en ambientes complejos indica un pensamiento estratégico con una visión sistémica, en donde, la aprehensión de la realidad sentiente y la comprensión de la misma, adicional a las vivencias, experiencias, aprendizajes, el saber hacer, conforman un todo, sin obviar las partes que las involucran como un todo.
2. Se denota la relevancia del saber gerencial en las acciones del gerente argentino; es así como, desde la mismidad del gerente, se perciben características determinantes, la gestión del cambio, un liderazgo transformador, creatividad, experiencia, habilidades y competencias, aprendizajes, intuición, mirada a la realidad y entorno con adaptabilidad, resiliencia, compartir saberes, tolerancia al fracaso, desarrollo tecnológico, de procesos y gestión, transformación digital, metodologías ágiles, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo a distancia, flexibilidad, pensamiento con una visión sistémica, planificación

© 2024 Global Journals

estratégica como la Dirección, Organización, Monitoreo, Control y Previsión; entre otros.

3. Se logró percibir como relevante que la aprehensión de la realidad sentientemente ha sido una conexión importante para desarrollar nuevas ideas, así como también los aspectos actitudinales relacionados a la experiencia y prácticas sociales, discursivas; entre otros permite la comprensión y el entendimiento enmarcados en un proceso de intelección sentiente que permite asimilar la realidad promoviendo el escenario para la concepción de nuevas ideas, estrategias organizadas en una planificación estratégica de dirección, organización, monitoreo y control; siendo una gestión para la socialización y movilización, construcción y actualización de saberes y conocimiento producto de las acciones y prácticas gerenciales.
4. Se interpreta relevante los saberes gerenciales para la innovación en las Micropymes Argentinas, por cuanto hoy día el entorno dinámico, cambiante, turbulento y complejo en el que se desarrollan las micropymes obliga a los gerentes a reinventar sus saberes gerenciales en ambientes cada vez más exigentes y llenos de incertidumbres; es así como, la calidad y los factores de producción ocupan un aspecto importante para el desarrollo eficiente de las actividades, a fin de establecer lineamientos organizacionales basados en un pensamiento estratégico y visión sistémica.
5. Se deduce que, el hombre puede construir una visión del mundo definiendo la realidad, a través de un aprendizaje colectivo, dejando a un lado, los preceptos establecidos, institucionales, emergiendo los saberes, sin control gerencial y dominante de algunos grandes aparatos políticos o económicos; siendo la verdad generada en cada sociedad, a través de saberes emancipatorios, sin controles o normas preconcebidas.

El saber gerencial se concibe importante para la innovación en ambientes complejos; ya que, centra sus planes de acción en la construcción de saberes, sobre todo en ambientes innovadores, con alto sentido de creatividad e integración, en organizaciones vivientes y dinámicas, aprehendiendo la realidad y la empresa como un ser viviente y dinámico, flexible, ante lo cual, los líderes enfocan sus esfuerzos y estrategias en abrir códigos de conocimientos, innovación tecnológica, la transformación digital, la gestión del cambio a nivel organizacional y cultural, con un capital humano acorde a las exigencias que el entorno y el sistema económico demanda.

References Références Referencias

1. Abbagnano, Nicola (1974). *Diccionario de filosofía*. México, Fondo de Cultura Económica. 2da. Ed.
2. Dávilo, Beatriz (2018): *Michel Foucault y la genealogía del sujeto moderno: gobierno, libertad, verdad de sí.* Res Pública (Madrid), 21(1), 91-108. DOI: http://dx.doi.org/10.5209/RPUB.59699.
3. Drucker, Peter (1993) *Gerencia para el futuro. El decenio de los 90 y más allá*. Norma.
4. Drucker, Peter (1992) *Managing for the future. The 1990 and Beyond.* Truman Tallet Books, New York.
5. Foucault, Michael (2003) *"El libro como experiencia. Conversación con Michel Foucault" en La inquietud por la verdad*. Escritos sobre la sexualidad y el sujeto, trad. Horacio Pons, Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores, 2003." trad.cit., p. 36.
6. Foucault, Michael (2008) *"Las Palabras y las cosas. Una Arqueología de las ciencias humanas".* Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores, 2008.
7. Foucault, Michel (1969): *La arqueología del saber.* Versión traducida por Garzón del Camino, A. (2003). Disponible en: http://ceiphistorica.com/wp-content/uploads/2016/01/mfarq.pdf.
8. Méndez, Guido (2014) *Fenomenología Hermenéutica en Paul Ricouer. Una integración para el abordaje de lo real.* Revista Gaceta de Pedagogía, Nº 33- Año 2014. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico de Caracas. Venezuela.
9. Morin, Edgar (2005). *Introducción al pensamiento complejo.* Paris. Pàg. 17.
10. Morin, Edgar (2002). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento.* 1era. ediciòn 5ta reimpresiòn. Buenos Aires: Nueva visiòn, 2002.
11. Prigogine, Ilya y Stengers, Isabelle (2004). *La nueva alianza. Metamorfosis de la ciencia.* París. Folio. Pag. 344.
12. Zubiri, Xavier (1962) *Sobre la Esencia.* Alianza Editorial Sociedad de Estudios y Publicaciones. Madrid, España.
13. Zubiri, Xavier (1981) *Inteligencia Sentiente.* Alianza Editorial Sociedad de Estudios y Publicaciones. Madrid, España.

© 2024 Global Journals