

UNA APROXIMACIÓN AL ORIGEN DE LA CATEGORÍA GERENCIA

AN APPROACH TO THE ORIGIN OF THE MANAGEMENT CATEGORY

Vladimir Hernández*

Escuela de Administración y Contaduría, FaCES

Universidad Central de Venezuela

vahernandez23@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-0974-9808>

«Cómo citar este artículo»

<https://doi.org/10.37883/rvecs.2026.1.1.06>

Fecha de recepción: 25/05/2025

Fecha de aceptación: 31/10/2025

* Profesor Asistente TC. Jefe de la Cátedra de Contabilidad Intermedia. Esp. en Finanzas UCV, MSc. en Gerencia UCV, Doctorando en Gerencia UCV. Representante profesoral suplente al Consejo de Escuela. Presidente de la Comisión Electoral de la Asociación de Profesores UCV.



Este artículo y sus anexos se distribuyen por la Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales, bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual

RESUMEN

En este artículo presentamos algunos elementos que consideramos importantes para el estudio y la categorización de la gerencia como ciencia (o ciencia en construcción). Para lograrlo, realizamos una investigación documental basada en fuentes primarias y secundarias. En ellas examinamos el contexto histórico en el que surgió la gerencia, sus conceptos fundamentales y la naturaleza de la realidad en la que se originó, así como la esencia de la disciplina propiamente dicha. Finalmente, aplicamos el método hermenéutico para interpretar los contenidos y exponer nuestros hallazgos.

Palabras clave: Gerencia/ ciencia/ ontología/ ideología.

ABSTRACT

In this article, we present some elements that we consider important for the study and categorization of management as a science (or science in construction). To achieve this, we conducted documentary research based on primary and secondary sources. In these sources, we examined the historical context in which management emerged, its fundamental concepts, and the nature of the reality in which it originated, as well as the essence of the discipline itself. Finally, we applied the hermeneutic method to interpret the content and present our findings.

Keywords: Management/ Science/ Ontology/ Ideology.

INTRODUCCIÓN

A partir de nuestra observación participante en el Doctorado en Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad Central de Venezuela (UCV), de las conversaciones con profesores y estudiantes, y, fundamentalmente de la lectura de la tesis de grado para optar al título de Doctora en Gerencia de la profesora Consuelo Ascanio titulada “Gerencia, encrucijada de saberes”, ha surgido la inquietud de explorar los elementos históricos y ontológicos que rodearon el nacimiento de la gerencia como categoría. Por tal motivo, desarrollamos este trabajo exploratorio y descriptivo, el cual nos permite plantear aspectos clave para el debate sobre el carácter científico o no de la gerencia.

Para ello, llevamos a cabo una revisión documental de fuentes primarias y secundarias, y aplicamos la hermenéutica para analizar e interpretar dichos contenidos y los fenómenos que develan.

Iniciamos con unas reflexiones preliminares y consideraciones sobre la disciplina; luego, exponemos el punto a develar para describir el desarrollo de la gerencia y del gerente. Finalmente, concluimos que el *Management* nació en Inglaterra junto con la Revolución Industrial y, desde allí, se extendió por Europa y América. Hoy en día, su práctica se ha transformado en un mundo de ocho mil millones de habitantes, abarcando infinidad de actividades en organizaciones públicas, privadas y sin fines de lucro, dentro de un entorno volátil, aleatorio, complejo, incierto y ambiguo.

En conclusión, para concebir la gerencia como ciencia resulta indispensable estudiar los elementos ontológicos y epistémicos tanto de la realidad histórica en la cual surgió como de la disciplina propiamente dicha.

REFLEXIONES DE ENTRADA

Thomas Kuhn, en su obra *La estructura de las revoluciones científicas*, establece que “las transformaciones de los paradigmas de la óptica física constituyen revoluciones científicas y las sucesivas transiciones de un paradigma a otro mediante una revolución constituyen el patrón usual de desarrollo de la ciencia madura” (1971, p.40).

Esta afirmación de Kuhn y su teoría ponen de manifiesto la evolución histórica de la ciencia en el mundo occidental, desde los griegos hasta nuestros días. Esta historia, que tras la Edad Media y la entrada de la modernidad fue

producto de las revoluciones científicas del conocimiento, permitió separar a la filosofía –entendida como el conocimiento universal o del todo– de la ciencia, concebida como una rama de la filosofía que estudia una parte específica del conocimiento.

A nuestro modo de ver, este desarrollo histórico queda expresado ya en la época del Renacimiento en el libro *Novum Organon*, publicado en 1620 por Francis Bacon, considerado uno de los padres de la ciencia moderna. En referencia al devenir histórico de ambas disciplinas, Bacon afirma: “Sufre la filosofía en su desenvolvimiento histórico, alternativas de libertad y de esclavitud: esclava en el Oriente, libre en la Grecia, vuelve a caer bajo el yugo en la Edad Media, y reconquista su independencia en los tiempos modernos” (1892, p.201).

Es en los tiempos modernos cuando la filosofía y la ciencia delimitan sus funciones. Aunque existe una afinidad entre estas “en cuanto que ambas descansan en la misma función del espíritu humano, en el pensamiento:” (Hessen, 1925, p.11), también presentan una diferencia en cuanto a su alcance u objeto: el conocimiento filosófico está dirigido al estudio de la totalidad de las cosas, mientras que el conocimiento científico se orienta hacia una parcela de la realidad.

Ya en la modernidad, es importante mencionar los aportes al desarrollo de la ciencia realizados por René Descartes, Francis Bacon, Nicolás Copérnico, Johannes Kepler, Galileo Galilei e Isaac Newton, entre otros. Estos avances en las ciencias puras racionales sirvieron de apoyo para que, años más tarde, Augusto Comte desarrollara su filosofía y método positivista, creando así la sociología, considerada la primera ciencia social.

Comte, partiendo de la unidad y la convergencia de las diferentes doctrinas científicas desarrolladas hasta ese momento, publica en 1844 su obra *Discurso sobre el espíritu positivo*, considerada el texto que da origen a las ciencias sociales o humanas. En tal sentido, podemos leer la siguiente afirmación del autor:

De modo que, en el fondo, sólo se debe concebir una sola ciencia, la ciencia humana, o más exactamente social, que tiene como principal y a la vez como fin nuestra existencia, y en la que se funde naturalmente el estudio racional del mundo exterior, en el doble aspecto de elemento necesario y de preámbulo fundamental, igualmente indispensable en cuanto al método y en cuanto a la doctrina. (Comte, 1892, p.69)

Comte nos plantea un conocimiento que tiene como fin nuestra existencia y el estudio racional del mundo exterior. En este sentido, los acontecimientos o fenómenos accesibles a nuestra observación son los hechos que va a estudiar esta disciplina; por lo tanto, las ciencias sociales nacen con un método empírico para el estudio de la realidad social.

Los párrafos anteriores nos sirven de punto de partida para desarrollar nuestra investigación sobre el nacimiento u origen de la gerencia dentro de la evolución de las ciencias sociales. Al reconocer el origen de estas últimas a partir de la obra de Comte en 1844, asumimos como premisa fundamental que la gerencia, como categoría, surge con posterioridad a esta fecha.

Develar las causas seminales que dieron origen a la gerencia podría coadyuvar a desarrollar un marco conceptual que, en el futuro, permita dotar de contenidos ontológicos, epistémicos y metodológicos a esta ciencia o conocimiento en construcción o a esta "encrucijada de saberes".

Como mencionamos al inicio, este interés surge de nuestra experiencia en el Doctorado en Gerencia de FACES y de la lectura de la tesis de la profesora Consuelo Ascanio, titulada "Gerencia, encrucijada de saberes. El proceso de la constitución de la teoría y práctica de la gerencia" (2019). En dicha obra, la autora contextualiza el objeto de estudio y refiere a trabajos antecedentes que aportan visiones pertinentes para comprender este proceso investigativo. (p.21).

Para tratar de develar el nacimiento de la gerencia en el acontecer histórico, reflexionamos sobre algunos de los contenidos del trabajo de la profesora Ascanio donde afirma lo siguiente:

La literatura especializada consultada indica que la Gerencia como "disciplina" en construcción todavía enfrenta, entre otras situaciones, un vacío epistémico debido a las concepciones retóricas que se han elaborado sobre su objeto y método; un debate contendiente entre las influencias provenientes de las ciencias naturales y de las ciencias sociales y, con dichas influencias, la adopción mecánica y acrítica de teorías, conceptos, modelos y técnicas provenientes de otras disciplinas, lo que configura a la Gerencia una taxonomía imprecisa, vaga y confusa; reflejo y manifestación de deficiencias epistémicas en su método y objeto. (2019, p.16)

La referencia a la literatura especializada consultada nos hace pensar en la influencia que han tenido las universidades, las naciones dominantes y los gurús empresariales y académicos en el desarrollo del conocimiento, las

ideas y los paradigmas dominantes. Esta imposición, que surge con la modernidad (una vez superada la opresión de la esclavitud y el feudalismo) a partir del Renacimiento, se afianza con la Ilustración, época en la cual las ciencias naturales ostentaban el único método validado y aprobado por la comunidad científica occidental.

Entre las influencias heredadas del pasado destaca el pensamiento racional ilustrado para alcanzar un conocimiento auténtico. Este enfoque determinó que la única manera de comprender el mundo era a través del razonamiento y los métodos de las ciencias naturales, lo que convirtió a la universidad en el centro de validación de la verdad. Para los pensadores ilustrados, el desarrollo de la ciencia conduciría al progreso de la civilización humana; sin embargo, este avance requería un orden que terminó siendo impuesto mediante la racionalidad de las clases dominantes. Estas élites, que controlaron el proceso de la Ilustración y su filosofía, han mantenido su hegemonía a lo largo del tiempo, evidenciando la constante dialéctica entre el opresor y el oprimido en la historia de la humanidad.

A través de la Ilustración –como movimiento filosófico e ideológico que impulsa las ideas hegemónicas–, junto con la aparición de la imprenta y los viajes intercontinentales, se configuran los saberes que hoy controlan a la sociedad. Este contexto es el que promueve la adopción mecánica y acrítica de teorías, conceptos, modelos y técnicas provenientes de otras disciplinas, lo cual ha impactado el desarrollo de la gerencia y de todas las áreas del saber, sobre todo en las ciencias sociales

La Gerencia es considerada más bien un conjunto de enfoques ideológicos que no logran su madurez conceptual; entendiendo por ideología "un conjunto normativo de ideas, creencias e inclusive emociones colectivas que generalmente son compatibles entre sí y se refieren a la conducta social humana." En el caso particular de la Gerencia, estas ideas describen y postulan modos de actuar sobre el sistema general de la organización y sus sistemas decisionales específicos, a saber: el económico, social, científico-tecnológico, político, cultural, ético, medioambiental u otros relacionados al bien común. En consecuencia, para la autora, resultó importante, interesante y pertinente analizar y explicar el proceso constitutivo de la Gerencia contemporánea destacando su carácter interdisciplinario e intentar visualizar su estatus y tendencias actuales. (2019, p.17)

De lo expuesto en el párrafo anterior, reflexionamos sobre el contenido que expresa que las ideas de la gerencia “describen y postulan modos de actuar sobre el sistema general de la organización y sus sistemas decisionales específicos, a saber: el económico, social, científico-tecnológico, político, cultural, ético, medioambiental u otros relacionados al bien común”. Esto se debe a que vemos en la gerencia un marco normativo y coercitivo al disponer y postular modos de actuar en la organización y todo su sistema decisional, lo que es lógico y concuerda con los postulados de Augusto Comte cuando plantea el orden y el progreso para el desarrollo.

El poder normativo y coercitivo de las ciencias sociales parece una idea central en la génesis de esta ciencia. Esta afirmación la hacemos al revisar la obra de Émile Durkheim, *Las reglas de método sociológico*, publicada en 1895, cuyo objetivo según el prólogo es “extender a la conducta humana el racionalismo científico, que, considerado en el pasado, puede reducirse a la relación de causa y efecto”.

La categoría de “hecho social” planteada por Durkheim expresa el poder normativo e imperativo de las ciencias sociales al afirmar que “se trata, entonces, de modos de actuar, de pensar y de sentir que exhiben la notable propiedad de que existen fuera de la conciencias individuales” (1976, p.30) este modo de actuar expresa según el autor, expone conductas o pensamientos exteriores al individuo y que están dotados de “un poder imperativo y coercitivo en virtud del cual se le impone quiéralo o no” (1976, p.30) observamos por lo tanto que las ciencias sociales nacen con la intención de impedir o normal actos sociales que impedirían el orden y el progreso de la modernidad.

Para Durkheim, si el hombre no se somete a las convenciones sociales sufre repercusiones: “si mi atuendo no se ajusta absolutamente a los usos de mi país y mi clase, la burla que provoco, el alejamiento con que se me castiga, produce los mismos efectos, aunque de modo más atenuado que la pena misma” (1976, p.30). El contexto en el que fueron escritas las obras de Comte y Durkheim fue un periodo de mucha compulsividad social, producto de la Revolución Industrial y las revoluciones políticas; de allí que fuera necesario, desde la ciencia, estudiar y proponer soluciones para controlar a la sociedad, trascendiendo los métodos de la esclavitud y la Edad Media.

Podemos agregar, tal como lo afirma el profesor Edgardo Lander, que el origen de las ciencias sociales es parte de la transformación de la sociedad y de sus luchas:

El proceso que culminó con la consolidación de las relaciones de producción capitalistas y modo de vida liberal, hasta que éstas adquirieron el carácter de las formas naturales de la vida social, tuvo simultáneamente una dimensión colonial/imperial de conquista y/o sometimiento de otros continentes y territorios por parte de las potencias europeas, y una encarnizada lucha civilizatoria interna al territorio europeo en la cual finalmente terminó por imponerse la hegemonía del proyecto liberal. (Lander, 2000, p.8)

Dentro del marco del naciente liberalismo, la expulsión de sus tierras y la pérdida de los accesos a los recursos naturales resultaron traumáticas para los campesinos y trabajadores de los siglos XVIII y XIX. De acuerdo con el profesor Lander, la ruptura con esta forma de vida campesina y artesanal creó la "condición necesaria para la creación de la fuerza de trabajo 'libre' y la imposición de la disciplina del trabajo fabril" (2000, p.8)

De esta expulsión de los campesinos de las tierras surgió la clase trabajadora o proletaria, conformada por personas que se vieron obligadas a ingresar a las fábricas, para lo cual se requirió "un régimen de disciplina y de normalización cabal". Esto condujo a la implantación de un modelo de organización económica capitalista donde el individuo fue normalizado como un hombre económico. Precisamente, para imponer el orden, la disciplina y la normalización en nombre del progreso, surgieron las ciencias sociales como una forma científica de estudiar y comprender a la sociedad.

Durante el siglo XVIII, fue férrea la resistencia de los campesinos y trabajadores en la defensa de su cultura y derechos. Según Lander, es en este contexto de serias contradicciones –ya entrados en el siglo XIX– cuando surgen las ciencias sociales, con la intención manifiesta de lograr "la derrota de esa resistencia" frente al nuevo sistema.

En este sentido, las ciencias sociales tienen como origen las nuevas condiciones creadas por el modelo liberal de organización de la propiedad, del trabajo y del tiempo, consolidando su hegemonía como la única forma de vida posible. A partir de esta hegemonía, se instaura la sociedad liberal y las luchas sociales dejan de ser de resistencia contra la imposición del sistema para convertirse en contradicciones a lo interno de este.

Una vez referenciados el contexto espacio-temporal y las condiciones que dieron origen a las ciencias sociales, encontramos un punto de partida preciso para tratar de develar el entorno y las causas que propiciaron el surgimiento de la gerencia como categoría.

Para continuar en la búsqueda del origen de la gerencia, reconocemos con el profesor Lander que, a través de las ciencias sociales, se da el proceso de cientificación de la sociedad liberal, su objetivación y universalización y, por lo tanto, su naturalización. El acceso a la ciencia y la relación entre ciencia y verdad en todas las disciplinas establecen una diferencia radical entre las sociedades modernas occidentales y el resto del mundo. Se revela así la diferencia entre una sociedad que posee la verdad gracias a la ciencia y otra que no la tiene. (2000, p.10)

Esta verdad, impuesta por una parte de la sociedad y avalada por el conocimiento científico, es la que crea las leyes y normas que son impuestas a otra parte de la sociedad, obligada a cumplirlas. A su vez, estas normas son dictadas por legislaciones gubernamentales o a través del conocimiento generado en las prácticas empresariales, en los centros de investigación o por los gurús del conocimiento.

Por su parte, el argentino Ernesto Gantman, en su trabajo titulado *Reflexiones sobre la evolución de las ideologías gerenciales desde el siglo XIX hasta el presente* (1994), plantea una reconstrucción histórica del pensamiento administrativo que permite apreciar conexiones entre el discurso de las ideologías gerenciales dominantes en cada período y la legitimación de intereses sociales. Estos intereses, como hemos mencionado, han sido los de las clases dominantes durante la modernidad, la postmodernidad, la transmodernidad o cualquier otra denominación que se le otorgue a nuestra época actual, marcada por un neoliberalismo que sigue favoreciendo a las élites.

De los hallazgos presentados en la investigación de Gantman, rescatamos la siguiente conclusión por su pertinencia para nuestro estudio:

Creo que el enfoque desarrollado en este trabajo aporta elementos adicionales para comprender la lógica de la evolución de las ideologías administrativas, al vincular los temas que cada ideología gerencial subraya como más relevantes y las posiciones sociales adoptadas por sus principales pensadores con la evolución global del sistema en el cual están insertas y al cual contribuyen a legitimar. (1994, P.111)

Nos parece interesante el aporte de Gantman cuando introduce en el debate una lógica sobre la evolución de las corrientes administrativas. A esto, el autor agrega la existencia de ideologías gerenciales desarrolladas por pensadores que están inmersos en un sistema al cual, paradójicamente, ayudan a legitimar.

Para abordar este tema, resulta pertinente definir la ideología, de acuerdo con Ludovico Silva, como:

Un sistema de valores, creencias y representaciones que autogeneran necesariamente las sociedades en cuya estructura haya relaciones de explotación (es decir, todas las que se han dado en la historia) a fin de justificar idealmente su propia estructura material de explotación, consagrándola en la mente de los hombres como una orden "natural" e inevitable, o filosóficamente hablando, como una "nota esencial" o quidditas del ser humano. (2008, p. 30)

Como podemos ver, en la modernidad, al igual que las otras épocas históricas, ha existido la ideología, si la entendemos como un sistema de valores, creencias y representaciones que se impone como un orden o norma predefinidamente natural. En este mismo sentido, la profesora Maritza Montero ubica a la ideología en un nivel de superestructura, "en el cual, dentro de una formación socioeconómica, los intereses de un grupo se impone a los de otros grupos sociales, sobre los cuales ejercen poder en función de su posición, permitiendo este poder, a su vez, la disimulación que se ejerce por medio de la ideología" (2008, p.45) .

No atrevemos a decir que el nacimiento de la gerencia como categoría se ubica en el contexto de la modernidad. Esta es entendida como una época en la que se desarrollan nuevas formaciones o grupos sociales producto de las nuevas relaciones de producción capitalistas. En este escenario, la ideología juega un papel fundamental para consolidar el poder y el control de un grupo social sobre otro; aquí, la realidad de los hechos sociales es impuesta por una parte de la sociedad y avalada por la ciencia –sobre todo las nacientes ciencias sociales y el conocimiento científico–, con el fin de establecer las leyes y normas que la otra parte de la sociedad debe cumplir.

SOBRE LA CATEGORÍA: GERENCIA

En el esfuerzo por definir el concepto de gerencia, resulta pertinente retomar los postulados de la profesora Consuelo Ascanio. Como producto de su investigación, la autora advierte la existencia del

(...) uso sinonímico y poco preciso, en los discursos del campo administrativo y gerencial en el contexto del habla castellana, de los términos Administración, Gerencia, Management, Gestión, Dirección, Organización, que son empleados para denominar el campo de estudio

de la Administración y de la Gerencia. Dichos términos, no tienen significados únicos y diferenciados, sino que en muchas oportunidades se utilizan como sinónimos, pues se han creado al calor de las particularidades sociales e históricas de la dinámica cultural y vivencial de los actores principales o autores clave y, en algunos casos resaltantes, son el producto de las concepciones de los traductores encargados de poner al servicio del público de habla castellana los textos anglosajones más importantes del desarrollo histórico de la Administración y la Gerencia. (2009, p.16)

Como observadores participantes del Doctorado en Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UCV, reconocemos el uso indistinto de los términos “administración, gerencia, *management*, gestión, dirección, organización”, tal y como lo plantea la profesora Ascanio. No obstante, en lo referente a la categoría “gerencia”, hemos investigado algunos conceptos que nos ayudan a ubicar su contenido teórico o explicativo.

- a. En consulta a la página web <http://etimologias.dechile.net/>, encontramos que la palabra gerencia proviene del latín *geren*, *gerentis* (el que lleva a cabo, el que gestiona). Está compuesta por el verbo *gerere*, que significa llevar a cabo, gestionar o administrar, y el sufijo *-ente*, que indica a quien realiza la acción. Para esta fuente, la gerencia es, en esencia, una acción administrativa; es administrar. Esto implica movimiento, cambio y actividad para transformar el estado de las cosas.
- b. Henri Fayol, en la segunda década del siglo XX, plantea que existen empresas simples, complejas, pequeñas y grandes, y que en todas ellas hay seis grupos de operaciones o funciones esenciales, a las cuales clasifica en: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, de contabilidad y administrativas. Fayol afirma que las funciones administrativas no se deben confundir con la gerencia, sobre la cual señala: “ejercer la gerencia es conducir a la empresa hacia su objeto, tratando de sacar el mejor partido de todos los recursos de que dispone; es asegurar la marcha de las seis funciones esenciales” (Fayol, 1971, p.139). La gerencia, vista como la conducción de la empresa, también indica acción, cambio y transformación de los recursos de la empresa para el logro de los objetivos, que en ese contexto se centraban en la producción para el lucro.

Fayol establece que la gerencia se desarrolla en las empresas para conducir las a su objeto, aprovechando al máximo los recursos de los que disponen. A partir de esto, podemos aproximarnos con Fayol a deducir

que la gerencia nace en la empresa privada como un fenómeno derivado de la Revolución Industrial. Pero, ¿cuáles fueron las causas que impulsaron el nacimiento de este concepto? Plantea Fayol que la administración, aun siendo solo una de las seis funciones de la empresa, ocupa un lugar tan importante en la gerencia que parece ser el único papel de los gerentes: "En todo género de empresas la capacidad esencial de los grandes jefes es la capacidad administrativa" (1971, p.141). En este caso, parece que Fayol utiliza los términos "jefe" y "gerente" indistintamente.

- c. Peter Drucker, en su obra *La gerencia de empresas* (1954), describe a la gerencia como "el órgano de la sociedad encargado específicamente de hacer productivos los recursos, es decir, responsable del progreso económico organizado, refleja como consecuencia de ello, el espíritu básico de esta era" (1954, p.15).

En tal sentido, Drucker afirma que la "gerencia se funda en la naturaleza del sistema industrial moderno y en las necesidades de la empresa comercial moderna, a las cuales el sistema industrial debe confiar sus recursos..." (1954, p.14). Se observa cómo el autor hace énfasis en una gerencia orientada hacia la empresa comercial, es decir, hacia la organización con fines de lucro. Drucker manifiesta que la gerencia es una institución básica y dominante del sistema industrial de la civilización occidental. Así pues, el concepto de gerencia queda reducido a la racionalidad o naturaleza de la empresa comercial. Además, al establecer que la gerencia sirve al espíritu básico de su era, nos permite hacernos la siguiente interrogante: ¿cómo se ejerció la gerencia en otras épocas históricas? Finalmente, este pensador también coincide con Fayol en ubicar a la gerencia estrictamente dentro de la empresa privada.

"Pero la gerencia como tal, es la dirección de una empresa comercial y la razón de ser de una empresa comercial es que suministra bienes y servicios económicos" (Drucker, 1954, p.18). Es fácilmente apreciable la interpretación del autor al concebir la gerencia como la dirección de un negocio.

Drucker también manifiesta que "en los primeros tiempos de la historia de la administración, el *manager* o gerente era la persona responsable del trabajo de otro" (1973, p. 266). Esta apreciación es importante porque da una pista sobre el origen pragmático de la actividad gerencial, la cual estuvo asociada a un modo de producción nacido de las transformaciones económicas y sociales. El texto deja claro que el *manager* "no es el

dueño o propietario de la empresa, sino un empleado con un mínimo de autoridad" (1973, p. 266). Ahora bien, como todo empleado, el *manager* tiene que cumplir órdenes y actuar en función de los intereses de sus jefes: por ello, nos atrevemos a señalar que los gerentes son mandatarios de los dueños de las empresas.

Si aceptamos la afirmación de Drucker que ubica a la gerencia como institución del sistema industrial de la civilización occidental, nos ubicamos históricamente en la era de la modernidad; etapa que impone una ideología económica, política, social y cultural capitalista en el Occidente al que hace referencia el autor.

- d. En el libro *La empresa emergente* de Rafael Echeverría, el autor aborda la figura del capataz y lo describe como "la principal figura de autoridad de la empresa tradicional" (2000, p.37). Esta afirmación de Echeverría se sustenta en la responsabilidad que tenía el capataz de ejercer el mando y el control sobre los trabajadores. Este ejercicio implicaba dar órdenes, supervisar su cumplimiento y castigar el incumplimiento. Al ser figura encargada de garantizar la producción, el capataz se convierte en el antecedente directo de mando y control previo al gerente moderno.

Sostiene el autor que este capataz no solo controla, sino que también recibe órdenes y es supervisado por un superior, quien a su vez responde a otro de mayor rango, conformando así lo que denomina el "capataz de capataces".

Llegado al objeto que nos asiste, sostiene Echeverría:

En un cierto punto, por un problema de diferenciación y estatus, a esos capataces se les comienza a llamar gerentes o managers. Pero esto no crea mayores diferencias en sus funciones, sino que es un indicador del nivel desde el cual se ejerce la autoridad. Todo ello culmina en una sola figura a quien se le confiere el nombre de gerente general. Pero éste no es sino el gran capataz, el capataz de todos los capataces. (2000:37)

Esta transición conceptual del capataz al gerente coincide en líneas generales con las definiciones clásicas: las acciones de mando y control sobre los trabajadores tienen como propósito garantizar la productividad de la empresa "tradicional" o, lo que es lo mismo, alcanzar los objetivos de la organización. Al hacer referencia a la empresa tradicional, Echeverría la sitúa en el contexto clásico del taylorismo –es decir, la empresa orientada al lucro–, coincidiendo así con Fayol y Drucker al enmarcar a la gerencia como una figura de la empresa privada.

e. Por su parte, Robbins y Coulter señalan: "Antes era muy fácil definir a los gerentes: eran los miembros de la organización que les decían a los demás lo que tenían que hacer y cómo" (2005, p. 6). Bajo esta óptica, el gerente representa a la dirección; es quien ordena y manda en función del logro de unos objetivos. En contraste con ese "antes", los mismos autores plantean que, en la actualidad, "la gerencia es coordinar las actividades laborales de las personas y a través de ellas cumplir con las metas de la organización" (2005, p. 6). En otras palabras, la gerencia actual coordina el trabajo humano mostrando un rostro más empático o profesional. Llegados a este punto, cabe preguntarse: ¿qué causas han propiciado la transición de un gerente que se limitaba a "decir a los demás lo que tienen que hacer", a uno que coordina actividades laborales? O, en su defecto, ¿cuáles fueron las causas que obligaron a la mutación del capataz en gerente?

f. De acuerdo al profesor Julio Corredor, el Doctorado de Gerencia asume esta disciplina "como un proceso orientado al logro de objetivos compartidos mediante la participación de actores comprometidos con la visión humanista del proceso administrativo en organizaciones transcomplejas" (2020, p.8).

En esta definición se refleja también un movimiento para transformar: un proceso que, al igual que la administración, está orientado al logro de objetivos, agregando ahora una visión humanista. Coincide en que la gerencia persigue un propósito, por tanto, no es un fin en sí misma, sino que su objetivo es alcanzar las metas de las organizaciones, tarea en la cual el gerente ejerce el rol activo.

En las definiciones presentadas, observamos una coincidencia entre los distintos autores: todos otorgan a la gerencia un espíritu de acción relacionado con un mandato para alcanzar, de alguna forma, determinados fines, siempre asociados a la racionalidad del modelo de producción capitalista.

Al asumir la gerencia como una acción práctica realizada por un sujeto investido de autoridad (el gerente), encontramos que esta se ejerce a través de la toma de decisiones que permiten lograr los objetivos organizacionales planteados con la mayor eficiencia, eficacia y efectividad.

Tomando en cuenta que la gerencia –por ser una acción humana dirigida a otras personas para obtener un producto derivado de procesos materiales y sociales complejos– se encuentra transversalizada por una serie de saberes,

disciplinas o conocimientos. Estos están cargados de una ideología que, debido a la cotidianidad y practicidad del proceso gerencial, resulta imperceptible, pero que juega un gran papel fundamental en la toma de decisiones impuestas por las clases dominantes dentro de las relaciones de producción capitalistas.

EL PUNTO A DEVELAR

Llegados a este punto, nos encontramos en la necesidad de encontrar el contexto donde se da el punto de quiebre o cambio de paradigma: la transición del gerente que va de “decir a los demás lo que tienen que hacer” a “coordinar las actividades laborales de las personas”. Asimismo, cabe preguntarse cuáles fueron las causas que obligaron a la mutación del capataz al gerente, para así tratar de darle un contenido ontológico a la aparición y desarrollo de la categoría gerencia.

Para Peter Drucker, “los términos ingleses *manager* y *management* son por lo menos equívocos. No son traducibles a cualquier otro idioma. En Gran Bretaña no tiene el mismo sentido que en Estados Unidos, e incluso en el uso norteamericano su significado no es claro ni mucho menos” (1973, p. 266). Esta apreciación del autor orienta hacia el origen de la gerencia en Inglaterra, lo cual tiene mucho sentido puesto que la Revolución Agraria —sucedida luego la Revolución Industrial— tuvo lugar en el Reino Unido.

La Primera Revolución Industrial tuvo su origen en Inglaterra, fue antecedida por la Revolución Agraria. Esta última fue producto de una reforma llevada a cabo en un país donde “la monarquía constitucional inglesa del siglo XVIII era formalmente, de hecho, un instrumento de dominio de clases de los grandes terratenientes aristócratas” (Mijailov, 2018, p. 21). Estos terratenientes ingleses tenían una representación numerosa en el Parlamento que les permitió obtener “en el transcurso del siglo XVIII, de esa institución, más de 1.700 sentencias de cercamientos” (Mijailov, 2018, p. 21). Esto favoreció la concentración de tierras como propiedad privada en pocas manos, lo que contribuyó a que los capitalistas aumentaran la producción destinada al mercado.

El proceso de reforma agraria llevado a cabo en Inglaterra, a la vez que consolidó la propiedad sobre la tierra, creó reservas de mano de obra y promovió cambios en los métodos de producción. En las nuevas plantaciones aparecieron innovaciones que beneficiaron a la agricultura, destinada a satisfacer la demanda del mercado exterior e interior” (Vetencourt y Guardia, 1996, p.212).

Como consecuencia de esta reforma agraria, los campesinos y artesanos que fueron despojados de sus tierras se convirtieron en trabajadores asalariados bajo cualquier condición, pasando luego a ser los obreros de las manufacturas.

Llegados a mediados del siglo XVIII, la manufactura basada en el trabajo manual de los pequeños talleres no podía satisfacer la demanda de mercancía requerida. Al aparecer la necesidad de aumentar la producción, vieron la luz las innovaciones mecánicas y se inventaron las primeras máquinas que dieron vida a la Revolución Industrial.

DESARROLLO DE LA GERENCIA Y DEL GERENTE

Hasta ahora, se ha interpretado la figura del capataz como la primera expresión del gerente y de la gerencia en la fábrica o la industria en Inglaterra. Este era el responsable de garantizar la producción de los trabajadores a través de los tratos más crueles que se conocían hasta ese entonces en el mundo occidental; lo importante en estos primeros tiempos era garantizar y responsabilizarse del trabajo o la productividad de los otros.

Peter Drucker en su libro *La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas* (1973), sostiene que:

En los primeros tiempos de la historia de la administración, el manager o gerente era la persona responsable del trabajo de otros. En su momento esta definición cumplió un propósito útil. Distinguió la función del gerente de la que correspondía al propietario. (p. 266).

Lo expresado por Drucker en 1973 sobre la responsabilidad del gerente en los primeros tiempos concuerda con la descripción realizada por Mijailov sobre la responsabilidad del capataz y sus métodos para hacer producir a los trabajadores. Igualmente, coincide con la definición que hace Echeverría en referencia a la figura del capataz, al cual describe como "la principal figura de autoridad de la empresa tradicional".

De acuerdo al libro *La filosofía del management*, del escritor inglés Oliver Sheldon (editado en 1923) –obra en la que se encuentra importante información sobre los orígenes de esta disciplina–, el nacimiento de la gerencia de "los primeros tiempos" tenía como función exclusiva la responsabilidad del trabajo de otro.

Del prólogo de este texto, escrito por B.S. Rowntree, se desprende que el volumen fue redactado luego de la Primera Guerra Mundial. Su importancia,

según el prologoista, radica en ser "una valiosa contribución al desarrollo de una mejor práctica del *management*".

Sheldon (1923) define al *management* moderno como "función de la industria encargada de la ejecución de la política, dentro de los límites fijados por la administración, y de la utilización de la organización para los fines particulares que se le especifican". (P. 33). Pero para llegar a este punto hubo de recorrerse un camino que comienza "con el desarrollo de los primeros capitales en la industria". Al respecto, el autor añade lo siguiente:

Los comienzos en la historia del arte del *management* industrial coinciden con los desarrollos primerizos del capital en la industria, el capitalista, que había sido un mercader y solo indirectamente un empleador de trabajo, se convirtió entonces en un empleador directo. Con la concentración del trabajo y la maquinaria en la fábrica, apareció la necesidad del *management* industrial. Este *management* industrial surgió siendo una función capitalista. (1921, p. 36)

Al comienzo de la Revolución Industrial las fábricas eran pequeñas y de propiedad individual; sus dueños eran responsables tanto del suministro de capital como de la organización de la producción. El capitalista pasó así a desempeñar la producción y comercialización de su propia fábrica. "El antiguo mercader reunió a sus obreros bajo un solo tejado, trabajó con ellos en el taller y comió junto a ellos" (Sheldon, 1923, p. 33).

Federico Engels, en el prólogo a la edición inglesa de su obra *Del socialismo utópico al socialismo científico*, afirma para el año 1892 que: "El comerciante o fabricante mismo ocupaba, frente a sus dependientes, a sus obreros o a sus criados, la posición del amo o la posición de su "superior natural" como se decía hasta hace muy poco en Inglaterra" (2006, p.27).

Los primeros industriales fueron hombres que "...combinaron en ellos las funciones del capitalista, del *manager* y del trabajador". (Sheldon, 1923, p. 33). Esta etapa se relaciona con el periodo manufacturero de la Revolución Industrial, donde el comerciante capitalista comenzó a organizar el trabajo en los talleres y los trabajadores, provenientes mayoritariamente del campo, comenzaron a especializarse. En estos primeros tiempos es fácil interpretar cómo el mercader cumple la función de director o gerente de sus talleres, sin la necesidad de tener una persona encargada del trabajo de los demás.

Durante estos primeros tiempos de la Revolución Industrial, la clase obrera o proletaria que surgió junto a la clase burguesa era aún incipiente, por lo que resultaba fácilmente controlada por el denominado "superior natural".

La revolución fabril y el progreso llevaron gradualmente a la separación de las funciones concentradas en el capitalista y el *manager*. La mecanización, la aparición de la combustión a vapor y los nuevos inventos que sucedieron a los de Watt a partir de 1775 –incluyendo el desarrollo de la metalurgia y las mejoras en el transporte– impulsaron otras clases de industria y de trabajadores más especializados. El fabricante se dio cuenta de que necesitaba especialistas en mecánica para sacar provecho de las ventajas de los últimos avances industriales: “Con estos nuevos descubrimientos, por un lado, el capitalista contrató ingenieros mecánicos para instalar sus nuevas fábricas y simultáneamente el mercado se amplió más allá de la esfera de su conocimiento” (Sheldon, 1923, p. 37).

De acuerdo con Sheldon (1923), ante la ampliación del mercado debido a la utilización del barco a vapor y al desarrollo de los ferrocarriles, surgió el *management* comercial, como una actividad que ya no podía ser ejecutada personalmente por el capitalista, por lo que contrató a personas calificadas para tal fin (P.37).

La aparición del barco a vapor, el ferrocarril y el desarrollo de los mercados condujeron al aumento del tamaño de las fábricas. Los inventos de todo tipo y unos mercados más amplios dieron lugar a un aumento de la producción. La fábrica creció; las actividades del *management* se convirtieron en una cuestión de gran amplitud, y el manager se rodeó de un equipo de supervisores y de oficinistas. (Sheldon, 1923, p. 37).

Esta revolución industrial había creado una clase de grandes fabricantes capitalistas, pero afirma Engels que “había creado también otra mucho más numerosa, de obreros fabriles. Esta clase crecía constantemente en número, a medida que la Revolución Industrial se iba adueñando de una rama industrial a otra” (2006, p. 32). Con el aumento cuantitativo de la clase obrera también aumentó su fuerza y poder de presión, lo que ya para el año de 1824 obligó al Parlamento inglés a derogar las leyes contra las uniones obreras o “leyes contra la libertad de coalición” (Engels, 2006, p. 32).

Para esta época todavía no se había impuesto la filosofía de la Ilustración; por lo tanto, prevalecían las ideas y el espíritu religioso como instrumento de control social. En este sentido, Engels escribe que los burgueses ingleses, viendo el poder de organización y la fuerza de la clase obrera con la cuál habían tenido que compartir el poder de mala gana, habían comprendido que: **“Ahora más que nunca, era importante tener al pueblo a raya mediante recursos morales; y el recurso moral primero y más importante con que se podría influenciar a las masas seguía siendo la religión”** (2006, p. 38).

Destacamos de este párrafo el planteamiento de Engels cuando afirma que la religión era un recurso moral importante, utilizado por los industriales para mantener a la clase trabajadora a raya. Esto demuestra que en ese entonces la religión era el instrumento de coacción y normalización existente, puesto que las ciencias sociales aún no habían aparecido como el nuevo instrumento moralizante.

Como lo mencionamos anteriormente, con el movimiento de la Ilustración se impuso el reino de la razón, lo cual impulsó un nuevo pensamiento que defendía los derechos del hombre y, a su vez, consolidó la ideología burguesa.

Los conflictos sociales surgidos de la Revolución Industrial comenzaron a gestarse hacia el año 1800, pero de acuerdo con Engels, los medios que debían conducir a su solución estaban mucho menos desarrollados. Esta realidad dejó el espacio para que surgieran pensadores sociales seminales como Saint-Simon, Roberto Owen y Charles Fourier, entre otros, hasta que en 1844 surgió la obra de Augusto Comte como el nuevo instrumento moralizante de la clase obrera. El positivismo de Comte se convirtió así en la primera ciencia social, surgida de la aplicación de las bases teóricas de las ciencias naturales.

Con la nueva razonabilidad industrial, económica y social, la génesis de la gerencia puede situarse, en términos históricos, en la primera mitad del siglo XIX, coincidiendo con la llamada Primera Revolución Industrial. La gerencia surgida hasta este momento es la responsable del trabajo ajeno, tal y como lo expresa Drucker: "En los primeros tiempos de la historia de la administración, el *manager* o gerente era la persona responsable del trabajo de otro" (1973, p. 266). Lo mismo que hizo el capataz en su tiempo.

A partir de 1870 surge la etapa denominada Segunda Revolución Industrial, donde se da un perfeccionamiento técnico e industrial producto de la ciencia. Con la modificación de las fuentes de energía y los nuevos métodos de fundición en las siderúrgicas, sucedieron los "numerosos e importantes inventos: la dinamo en 1867; el motor de combustión interna en 1877; la turbina de vapor en 1883-1885" (Ventencourt, 1996, p. 289), los cuales impulsaron la producción capitalista y el aumento de la clase trabajadora.

Señala Sheldon que, luego de esta época, vino un periodo de severa depresión industrial en Inglaterra, iniciada en el año 1873, que no se limitó solo a ese país. El autor afirma que "la plena seguridad que caracterizó a la primera mitad del siglo estuvo ausente durante la segunda mitad, esto debido al de-

sarrollo de la empresa industrial y de la técnica en el extranjero, sobre todo en EE.UU. y Alemania, y la reacción filosófica en contra del sistema industrial existente, llevada a cabo por figuras prominentes". (Sheldon, 1923, p. 37.). En estas palabras de Sheldon, podemos observar la existencia de contradicciones ideológicas o filosóficas derivadas de la dialéctica entre las clases sociales surgidas de la modernidad.

Como efecto de los factores mencionados, surgió el *management* industrial. Primero, esto cultivó una técnica más delicada de investigación y de métodos científicos de producción, con el fin de capacitar a la industria británica para competir con sus rivales exteriores. En segundo lugar, fomentó la formación de una nueva actitud en la industria con respecto al elemento humano. El crecimiento del sector fabril, junto al de la organización de los trabajadores, hizo necesaria una nueva forma de organización donde el propietario no era necesariamente quien administraba la empresa y a sus trabajadores. Este fenómeno permitió el nacimiento de las sociedades mercantiles y de ellas brotó la compañía anónima como un instrumento para el desarrollo de la gerencia.

La fuerza de estos y otros factores culminó en el reconocimiento legal de las sociedades mercantiles por parte de la legislación inglesa. Con su surgimiento, la compañía anónima pasó a ser considerada el instrumento para el desarrollo del *management* moderno o actual.

El surgimiento de la compañía anónima o por acciones sucede a la compañía o sociedad colectiva; de acuerdo con Sheldon:

Este basto cambio llegó a ser inevitable debido a los cambios de carácter de los propietarios de las empresas industriales. La generación que condujo a la industria británica hasta la mitad del siglo XIX quedó reemplazada naturalmente por una generación que carecía de la dura y escabrosa experiencia de sus predecesores. A medida que fueron aumentando la riqueza, el lujo y la comodidad, la dirección industrial empezó a mostrar síntomas de falta de fuerza y determinación. La propiedad se inclinó progresivamente hacia el descanso y la tranquilidad pasando a ser una fuerza cada vez menos enérgica, apareció la sociedad anónima, y con ella el *management* en el moderno sentido del término." (Sheldon, 1923, p. 41)

Este *management*, según Sheldon (1923, p. 41), "es el que se ha convertido en una profesión debido a que sus tareas han aumentado en dificultad, responsabilidad y complejidad, por tanto, demanda a su servicio a hombres y mujeres de tacto e ideales, con las mayores cualificaciones científicas, y con una fuerte capacidad para la organización y la dirección".

Las compañías anónimas, concebidas como asociaciones de capitales con personalidad jurídica propia, hicieron posibles tres cambios importantes que impactaron la actividad de la gerencia o del *management*.

En primer lugar, hicieron posible la producción a gran escala, lo que significó un aumento de capital y la extensión de las actividades, plantas físicas de mayor tamaño, un personal más numeroso y una ramificación más amplia; todo ello demandaba una aplicación más continua y experta de la capacidad administrativa. La organización se convirtió en un asunto científico, y el manejo de las grandes organizaciones, en un arte.

Cuando la organización se convierte en un asunto científico, es por la necesidad de aplicar la ciencia –sobre todo las ciencias sociales– y el conocimiento surgido de ella para el control de los trabajadores. Esto se logra induciendo modos de actuar, de pensar y de sentir que son exteriores al individuo, pero que poseen un poder de coerción en virtud del cual se imponen, tal y como lo manifestó Durkheim.

En segundo lugar, la democratización de la propiedad implicó un divorcio definitivo entre los dueños y el *management*. Afloró una nueva clase de directores para sustituir al capitalista “hecho a sí mismo” de los años cincuenta. Estos nuevos directores, que dieron vida a la gerencia que se dedicó a la organización y dirección de la empresa industrial como una profesión, fueron formados en universidades y centros de estudios especializados. A la democratización de la propiedad le siguió un *management* más especializado, necesario para enfrentar a una clase trabajadora cada vez más organizada y sujeta a derechos conquistados y protegidos por las legislaciones.

En tercer lugar, las fusiones, los acuerdos tácitos y los convenios entre corporaciones determinaron que cada sociedad estuviera dirigida por un grupo de hombres permanentes y expertos, de forma que pudiera darse una coordinación de la política en todo un sector.

Gracias al surgimiento de la compañía anónima a comienzos del siglo XX, el *management* se encontraba en una posición más claramente definida que en cualquier otro momento anterior. Gradualmente, asumió una entidad de por sí, consolidándose como una función definida dentro del organismo industrial.

Otros factores que contribuyeron al establecimiento del *management* dentro de la industria incluyen la mejora de la moralidad y la honestidad del hombre medio. La aparición de una moralidad profesional en el *management* facilitó la transferencia de la autoridad y responsabilidad de los propietarios de las empresas a los *managers* asalariados; un cambio que habría sido imposi-

ble si no se hubiera producido una evolución en la moralidad y la honestidad del hombre medio.

Otro elemento clave fue el desarrollo del espíritu corporativo, entendido como una devoción hacia la fábrica por encima de la conciencia de clase. Este espíritu dependió por completo del *management*, evidenciando que, bajo un sistema de propiedad distribuida, el liderazgo actual de la fábrica debe recaer en el *manager*. El modelo de las sociedades anónimas separó irrevocablemente el capital de cualquier influencia inmediata sobre el espíritu y tono de la fábrica.

A esto se sumó el crecimiento de la legislación industrial. En Gran Bretaña, las horas de trabajo fueron limitadas por primera vez en 1819, y estas restricciones se ampliaron progresivamente en los años 1842, 1844, 1893 y 1908. Asimismo, la legislación sobre seguridad laboral inició en 1844, y la inspección a las empresas comenzó en 1850.

Finalmente, existe un elemento en la aparición del gerente al cual, a nuestro entender, se le ha dado poco peso: las contradicciones o antagonismos generados entre la clase trabajadora y la clase capitalista. Las condiciones de explotación incidieron directamente en el desarrollo del movimiento obrero o sindical. Este crecimiento del movimiento obrero durante el siglo XIX resultó ser un factor determinante para la evolución y consolidación del *management*.

Para Federico Engels, "la Revolución Industrial había creado una clase de fabricantes capitalistas, pero había creado también otra, mucho más numerosa, de obreros fabriles... Y con su número también su fuerza que se demostró ya en 1824 cuando obligó al Parlamento a derogar a regañadientes las leyes contra la libertad de coalición" (2006, P. 26).

Como señalamos anteriormente, para la primera mitad del siglo XIX, la fábrica era una realidad sostenida por obreros –otrora campesinos– que recibían un bajo salario por jornadas laborales de 16 y hasta 18 horas.

La explotación a gran escala que hacían los industriales ingleses a hombres, mujeres y niños en sus fábricas estaba confiada en estas industrias a la figura del capataz. De hecho, "los capataces, cuyo sueldo disminuía o aumentaba de acuerdo con la producción del taller, no permitían que se disminuyese ni por un segundo el ritmo del trabajo" (Mijailov, 2018, p. 66).

En cuanto a la historia del *management*. Sheldon sostiene en 1923 que "la característica esencial del nuevo *management* reside en que se está convirtiendo en una profesión". (p. 43). Esto sugiere la existencia de una ciencia

o disposición codificada de verdades, hechos y principios, que requiere, a su vez, el estudio de esta ciencia y un patrón reconocido de su conocimiento, elementos que aún estaban en formación para esa época. Por último, añade que los términos *management* y *manager* "son utilizados como comprensivos de todo el cuerpo de aquellos dedicados a la dirección, organización y facilitación de la industria." (Sheldon, 1923, p. 43).

Llegados a este punto de nuestra exploración, pensamos que hemos planteado algunos elementos que pueden ayudar a ubicar el contexto y la naturaleza de la realidad en la cual se desarrolló la gerencia. Es decir, hemos enmarcado la base ontológica de la modernidad y de su racionalidad económica, entendiendo por ontología lo planteado por Renée Bédard en su obra *El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas*, donde afirma que esta disciplina trata sobre los fundamentos conceptuales de la realidad humana. (2003, p. 83).

Una vez explorado el contexto de la realidad humana donde nace la gerencia, queda pendiente explorar y develar la naturaleza de la gerencia propiamente dicha, su categorización y aproximación como ciencia, y por supuesto, exponer su objeto de estudio.

Sobre la categoría de ontología y su importancia para comprender e interpretar a la gerencia, exponemos lo siguiente:

Ella es el componente más profundo del marco de referencia, del substrato en el que las ideas y las concepciones de la naturaleza general de la persona tienen sus raíces; por ese hecho, son a menudo las más difíciles de penetrar. La ontología suministra las grandes ideas directrices que permiten a cada uno orientarse, asegura la inteligibilidad de base y procura las certidumbres fundamentales; ella ofrece una cierta lectura del universo, una primera concepción de la realidad. Para resumir, ontología es la matriz y la base sobre la cual todo el edificio conceptual, ético, crítico y práctico de cada persona es subsecuentemente construido. La ontología comprende los paradigmas fundadores, considerados como los puntos de vista comunes compartidos por varias personas sobre un tema, en un momento y en un lugar dados (Bédard, 2003, p. 83).

Lo aportado por Bédard nos ayuda a afirmar que tenemos que definir la realidad última de la gerencia: la realidad que estudia, lo que existe y lo que debe existir para justificar la existencia misma de la gerencia. Esto solo será posible si entendemos que, hasta ahora, han existido metarrelatos heredados de la modernidad y la posmodernidad que deben ser sometidos a revisión.

CONSIDERACIONES FINALES

Se plantea que el arte actual de la figura de la gerencia, del gerente o del gerente profesional, es el resultante de la evolución de aquel primer gerente que era el dueño del taller, fungiendo a la vez como capitalista, trabajador y gerente. Este se convirtió luego en dueño de las primeras fábricas y contrató a los primeros gerentes responsables del trabajo ajeno –donde se encuentra la figura del capataz–, para luego pasar a ser el gerente profesional o moderno.

La gerencia nace por la necesidad de dirigir a los obreros para controlar la producción en la empresa privada; en tal sentido, surge con una racionalidad asociada al espíritu y a los fines del capitalismo. La gerencia, por tanto, como hecho o fenómeno social, no es un hecho fortuito: es un fenómeno que nace a raíz de la aparición del capitalismo industrial y se ha ido desarrollando, ajustándose a los requerimientos de la industria en cada espacio y tiempo, siempre con el fin de garantizar la racionalidad y el espíritu del capitalismo.

El *management* surgió en Inglaterra durante la Revolución Industrial y ha evolucionado hasta convertirse en una práctica global indispensable para todo tipo de organizaciones frente a un entorno actual sumamente complejo. Sin embargo, para que la gerencia se consolide verdaderamente como una ciencia, es imperativo definir su objeto de estudio y sus bases ontológicas y epistémicas, lo cual exige revisar y cuestionar los discursos históricos (meta-relatos) heredados de la modernidad y la posmodernidad.

Es importante que, en el contexto del Doctorado en Gerencia de FACES en la UCV, se establezcan algunos criterios para tratar de superar la práctica gerencial meramente profesionalizante, conduciendo su programa hacia una formación científica e investigativa que le permita transitar hacia la categoría de gerencia como disciplina científica, alejándose de la práctica ideologizante.

En las conclusiones de la profesora Consuelo Ascanio (2019), en su trabajo sobre “La gerencia como encrucijada de saberes”, se encuentran algunas premisas que pueden orientar las búsquedas que permitan trascender hacia una disciplina gerencial, cuando afirma que:

Queda abierta entonces la necesidad de constituir un espacio disciplinar propiamente gerencial, sólido, con enfoques, métodos y técnicas interdisciplinarios, forjados para contribuir al crecimiento intelectual y personal de los gerentes, para el bienestar de los integrantes de las organizaciones y los entornos asociados, comprometidos en establecer prioridades en los problemas abordados y capaces de decidir, de seleccionar las vías de solución que no afecten la ecología ambiental y la vivencia del ser humano. (p. 670)

La constitución de un espacio disciplinar propiamente de la gerencia requiere en la práctica del desarrollo de un objeto de estudio que permita impulsar un cuerpo teórico que dé asiento a la disciplina gerencial. El objeto de estudio debe trascender la visión puramente instrumental, técnica y económica de la organización y girar copernicanamente hacia el estudio de la acción del ser social y los fines perseguidos en la realidad, centrando las investigaciones en las dinámicas sociales, políticas, culturales, éticas y medioambientales de la organización, más allá del sistema económico.

El crecimiento intelectual dentro de la gerencia para alcanzar su estatus de disciplina amerita el estudio y desarrollo de los elementos filosóficos, ontológicos, epistémicos, metodológicos e históricos. Se considera que la gerencia, dentro de las ciencias sociales, debe partir del estudio de los elementos antes mencionados, los cuales develan la realidad histórica en la que nació la gerencia y de la gerencia propiamente dicha. La ideología, por el contrario, presenta sus postulados de forma acrítica y como un "marco normativo" naturalizado.

Los métodos y técnicas interdisciplinarios, que se forjen para contribuir al crecimiento intelectual y personal de los gerentes deben orientarse hacia la crítica reflexiva y la producción de conocimiento con una base epistémica sólida, y no solo la aplicación de técnicas. El método debe estar alineado con un perfil de egreso humanista y posmoderno, donde la investigación tiene como fin generar nuevos conocimientos para el mejoramiento y la transformación social (en lugar de solo el orden y el progreso coercitivo de su génesis positivista).

Otro criterio a desarrollar para el salto a la gerencia como disciplina es la investigación propiamente dicha. En este sentido, es imperante el funcionamiento de líneas de investigación orientadas a la formación de los gerentes investigadores que demanda la sociedad, con los conocimientos o competencias necesarias y el perfil humanista; líneas que alimenten el espíritu investigativo de los estudiantes para que la investigación permita la transformación social.

Estos y otros criterios que puedan surgir en el contexto y las fronteras del saber de la comunidad académica gerencial pudieran contribuir a que el Doctorado en Gerencia de FACES en la UCV supere el vacío epistémico y trascienda su génesis ideológica en la formación gerencial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ascanio, C. (2019). *Gerencia: encrucijada de saberes*. Tesis Doctoral. Doctorado en Gerencia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela.
- Bacon, F. (1892). *Novum Organon*. Editorial Fontanella, S.A. Impreso en Industrias Gráficas, S.A. Impreso en España.
- Bédard, R. (2003). *El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas, ad-minister*. Universidad EAFIT. Medellín. n° 3, jun-dic. 2003
- Comte, A. (1844). *Discurso sobre el espíritu positivo*. Ediciones Aguilar Argentina S.A. Impreso en Argentina 1982.
- Corredor, J. (2020). *Doctorado en Gerencia, Paradigma de la transdisciplinariedad en la UCV*.
- Durkheim, E. (1895). *Las reglas del método sociológico*. Editorial Pleyade. Impreso en Argentina en 1976. Traducido por Aníbal Leal.
- Drucker, P. (1954). *La Gerencia de Empresas*, Editorial Suramericana S.A., Barcelona, España, impreso en España, 1978.
- Echeverría, R. (2000). *La empresa emergente*, Ediciones Granica S.A., Buenos Aires, Argentina, impreso en Argentina.
- Engels, F. (1882). *Del socialismo utópico al socialismo científico*. Fundación Federico Engels. 2006. Publicado en Madrid.
- Gantman, E. (2009). *Reflexiones sobre la evolución de las ideologías gerenciales desde el siglo XIX hasta el presente*. Disponible en Energía ISSN 1666-5732, vol. 5, n° 1, pp. 96- 115, 2009.
- Fayol, H. (1971). *Administración industrial y general*, Herrera hermanos Sucs., S.A. Impreso en México.
- Hessem, J. (1925). *Teoría del conocimiento*. Editorial Trébol siglo 21, C.A., impreso en Venezuela.
- Lander, E. (2000). *Ciencias sociales: saberes coloniales y eurocéntricos*. Editorial CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales /fecha 2000 Fecha Sur-Sur Colección- Buenos Aires. Argentina
- Montero, M. (2008). *Ideología, alienación e identidad nacional. Una aproximación psicosocial al ser venezolano*. Universidad Central de Venezuela. Ediciones de la biblioteca.

Silva, L. (1971). *Teoría y práctica de la ideología*. Ministerio del Poder Popular para las Industrias Básicas y Minería. 2008. Impreso en editorial Horizonte C.A., Barquisimeto, Venezuela.

Stephen, P. y Mary, C. (2005) *Administración*, 8ª ed. Pearson Educación, México.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

Real Academia Española. (5 de enero de 2024). El Diccionario de la lengua española. <https://die.rae.es/contabilidad>.

Etimologías. Decchile.net. (5 de enero de 2024). Diccionario etimológico. <http://etimologias.dechile.net>