

DOI: [10.23857/fipcaec.v5i5.280](https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.280)

## Los cambios de paradigma en la gerencia moderna

### *The paradigm shifts in modern management*

### *O paradigma muda na gestão moderna*

Maryuri Yahaira Briones-Mera <sup>I</sup>[josymar\\_86@yahoo.es](mailto:josymar_86@yahoo.es)<https://orcid.org/0000-0001-9875-2996>Diana katuska Peña-Pone <sup>II</sup>[diana.pena@unesum.edu.ec](mailto:diana.pena@unesum.edu.ec)<https://orcid.org/0000-0001-6324-5222>Jessenia Herminia Moran-Chilan <sup>III</sup>[jessenia.moran@unesum.edu.ec](mailto:jessenia.moran@unesum.edu.ec)<https://orcid.org/0000-0002-3853-6017>**Correspondencia:** [josymar\\_86@yahoo.es](mailto:josymar_86@yahoo.es)**\* Recepción:** 05/05/ 2020    **\* Aceptación:** 20/06/ 2020    **\*Publicación:** 30 /07/ 2020

- I. Magíster en Administración de Empresas Mención Dirección Financiera, Ingeniero Comercial, Docente Universidad Particular San Gregorio, Portoviejo, Ecuador.
- II. Investigador Independiente, Docente Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- III. Magíster en Economía Agraria, Economista, Docente Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.



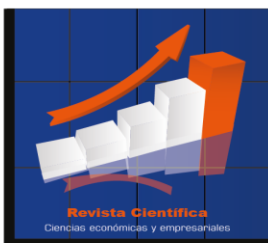
## Resumen

El gerente moderno o gerente posmoderno puede resultar de lo más natural o complejo siempre y cuando se tome en cuenta que es muy difícil situar ambas épocas cronológicamente hablando, el gerente moderno ha sido aceptado con normalidad en los ámbitos empresariales actuales, ya que es de gran aporte su conocimiento y desempeño científico, estos cambios gerenciales han sido los más destacados de forma eficiente ya que cada emprendedor toma la decisión de salir adelante con su propio esfuerzo, dedicación, y así preparándose de mejor manera para poder cumplir con sus metas y satisfacer sus conocimientos para un mejor desempeño laboral. En la actualidad el gerente moderno es aquel que efectúa las actividades diarias es aquel encargado de planificar organizar y controlar cada uno de las áreas a desarrollarse eficientemente en los recursos humano, tecnológicos físicos y financieros con la finalidad de lograr los objetivos comúnmente relacionados con beneficios sociales estos están ligados a los conceptos como productividad esencia calidad y competitividad. Dentro de los parámetros estadísticos recalca que un gerente moderno está más inmerso a la toma de decisiones en el diario vivir, lo que los conlleva a dejar lo tradicional y convertirse en un verdadero líder. El liderazgo es un conjunto de habilidades que muchos poseen, pero pocos son quienes las sabe manejar y realmente conservar, liderar no va más allá que dar aliento y entusiasmo para así poder cumplir sus objetivos y metas para alcanzar lo antes propuesto. Los paradigmas personales contribuyen para ser un mejor gerente en la actualidad dentro de los paradigmas se encuentran un sinnúmero de valores, costumbres, hábitos, conocimiento, creencias, emociones, y habilidades.

**Palabras claves:** gerente; administración; recursos; paradigmas.

## Abstract

The modern manager or postmodern manager can be the most natural or complex as long as it is taken into account that it is very difficult to place both eras chronologically speaking, the modern manager has been accepted as normal in today's business environments, since it is highly contribute their knowledge and scientific performance, these managerial changes have been the most outstanding in an efficient way since each entrepreneur takes the decision to get ahead with their own effort, dedication, and thus preparing in a better way to be able to meet their goals and



satisfy their knowledge for better job performance. At present, the modern manager is the one who carries out daily activities, he is the one in charge of planning, organizing and controlling each of the areas to be developed efficiently in human, physical, technological and financial resources in order to achieve the objectives commonly related to social benefits These are linked to the concepts such as productive gives essence quality and competitiveness. Within the statistical parameters, he emphasizes that a modern manager is more immersed in making decisions in daily life, which leads them to leave the traditional and become a true leader. Leadership is a set of skills that many have, but few are the ones who know how to manage and really keep them, leading does not go beyond giving encouragement and enthusiasm in order to meet their objectives and goals to achieve the above proposed. Personal paradigms contribute to being a better manager today within the paradigms are countless values, customs, habits, knowledge, beliefs, emotions, and abilities.

**Keywords:** manager; administration; means; paradigms.

## Resumo

O gerente moderno ou pós-moderno pode ser o mais natural ou complexo, desde que se leve em conta que é muito difícil situar as duas épocas cronologicamente, o gerente moderno tem sido aceito como normal nos ambientes de negócios atuais, pois é altamente Contribuindo com seu conhecimento e desempenho científico, essas mudanças gerenciais têm se destacado de forma eficiente, pois cada empresário toma a decisão de avançar com seu próprio esforço, dedicação, e assim se preparar da melhor forma para poder atingir seus objetivos e satisfazer seus conhecimento para melhor desempenho no trabalho. Actualmente, o gestor moderno é aquele que exerce as actividades quotidianas e é o responsável por planear, organizar e controlar cada uma das áreas a desenvolver eficazmente em recursos humanos, físicos, tecnológicos e financeiros para atingir os objectivos comumente relacionados com benefícios sociais Estes estão ligados aos conceitos como produtivo dá essência, qualidade e competitividade. Dentro dos parâmetros estatísticos, ele destaca que um gerente moderno está mais imerso na tomada de decisões no dia a dia, o que o leva a deixar o tradicional e se tornar um verdadeiro líder. A liderança é um conjunto de competências que muitos possuem, mas poucos são os que sabem administrá-las e realmente

mantê-las, liderar não vai além de dar ânimo e entusiasmo no sentido de cumprir seus objetivos e metas para alcançar o acima proposto. Paradigmas pessoais contribuem para ser um gerente melhor hoje dentro dos paradigmas são inúmeros valores, costumes, hábitos, conhecimentos, crenças, emoções e habilidades.

**Palavras-chave:** Gerente; administração; significa; paradigmas.

## **Introducción**

Los modelos Gerenciales a lo largo de su historia han contribuido al surgimiento de ideas administrativas vinculadas al nivel de desarrollo de los países. (Jhon , 2003)

Como lo señala José Antonio Laínez (2004), Imperios, organizaciones, religiones, naciones, ejércitos universidades y empresas, en cada uno de los distintos periodos históricos, aplicaron algún modelo o paradigma, para alcanzar sus objetivos, para cumplir con la misión para la cual fueron creados y en general para producir resultados mediante reglas patrones de organización.

En el presente artículo se presentan paradigmas y/o modelos gerenciales más representativos de la época, iniciando con el enfoque clásico, a principios del siglo XX hasta la actualidad. El escenario histórico permite identificar los ideales más resaltantes que de una u otra manera orientan a la administración gerencial, a fin de conocer el origen de las ideas y entender como los cambios inciden en el entendimiento de las principales variables de la organización tanto su entorno, como sus culturas, procesos y estructuras desde las tendencias actuales y futuras.

## **Materiales y métodos**

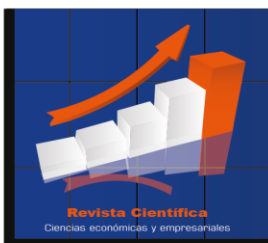
### **Metodología**

La Modalidad de la investigación es:

**Cualitativo:** Se recopiló información de diferentes artículos científicos para el análisis del tema propuesto.

### **Tipo de investigación**

La presente investigación es de carácter descriptiva y bibliográfica porque por medio de su aplicación se lograría determinar como es y cómo está la situación de las variables.



Descriptiva:-se utilizó para la descripción de ciertos datos estadísticos de esos diferentes artículos científicos. Bibliográfica: se empleó para el desarrollo del por medio de aportes científicos, repositorios y páginas web.

## Métodos

**Deductivo:** se utilizó con el objeto de partir de aspectos generales de la investigación para llegar a aspectos particulares. Inductivo: se empleó para la obtención de conclusiones o teorías sobre diversos aspectos a través del análisis de hechos que han ocurrido. Analítico: se empleó en la investigación para observar las causas, la naturaleza y los efectos que impactan el problema.

## Instrumentos de la Investigación.

**Artículos Científicos.**-este instrumento permite obtener información suficiente y precisa sobre el impacto de los nuevos paradigmas de los Gerentes moderno.

## Desarrollo

En un mundo globalizado, las industrias, empresas u organizaciones compiten diariamente por estar al día con los últimos cambios que se dan y sujetarse a estos de manera rápida teniendo así mejores resultados en sus operaciones. Los nuevos paradigmas a los cuales se sujetan las empresas muestran que en pleno siglo XXI el desarrollo de las organizaciones está regido por tres aspectos: cambio, competitividad y paradigma.

Los cambios son los que hacen que las empresas generen nuevos escenarios económicos en donde los gerentes deben establecer nuevas estrategias para combatir dichos cambios. El gerente se ve obligado a diseñar y ejecutar nuevas ideas que permitan a las organizaciones mejorar e ir un paso más adelante que la competencia.

Los nuevos paradigmas establecen un cambio a un nuevo estilo o forma, es decir un cambio en el que se establecen nuevas y mejores reglas con limitaciones para las organizaciones. Un breve ejemplo de un cambio de paradigma se da en los negocios puesto que, es aquí en donde la organización a través del gerente como nivel jerárquico más alto establece sus ideas según los nuevos paradigmas para así triunfar ante la competencia.

Conocer a fondo la historia de los paradigmas gerenciales es de gran importancia y necesario ya que ayuda entender el presente y preparar los cimientos para construir un mejor futuro. Por esta razón es que se plantea estudiar el cambio de paradigmas de los gerentes en el mundo moderno ante la administración y gestión de las empresas.

## **Paradigma**

En una sociedad expuesta a cambios constantemente es necesario tener en cuenta que los paradigmas son parte de nuestra vida; pues las sociedades en general o un individuo en particular, están sujeto a cambios los cuales instruyen a mejorar, estos paradigmas son modelos o patrones que los definen y que a su vez definen lo “real”.

Se denomina paradigma al modelo, patrón que se debe seguir en determinadas situaciones. Esta proviene del vocablo griego “paradigma”. Además, este término se relaciona en muchos ámbitos como: lingüística, científico, educativo, programación y filosófico.

### **Modelo o paradigma lingüístico**

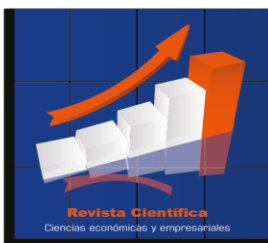
Para Ferdinand de Saussure, en su Curso de lingüística general (1916), “todas las unidades de las lenguas (fonológicas, morfológicas o semánticas) están relacionadas por vínculos de tipo paradigmático o sintagmático”.

Las relaciones paradigmáticas son aquellas en que un elemento establece con un conjunto de elementos lingüísticos de similares características que, debido a su categoría gramatical y su significado, pueden ocupar una misma posición en la cadena sintagmática.

### **Modelo o paradigma científico**

En el ámbito científico, el paradigma es un principio, teoría o conocimiento originado de la investigación en un campo científico, que servirá de referencia y modelo para futuras investigaciones.

Según el físico y filósofo estadounidense Thomas Samuel Kuhn (1922-1996), en su libro La estructura de las revoluciones científicas, los paradigmas son:



“Logros científicos que generan modelos que, durante un período más o menos largo, y de modo más o menos explícito, orientan el desarrollo posterior de las investigaciones exclusivamente en la búsqueda de soluciones para los problemas planteados por estas”.

### **Modelo o paradigma educativo**

Un paradigma educativo es un modelo utilizado en la educación. El paradigma utilizado por un maestro tiene un gran impacto en la forma en que el estudiante se va a enfrentar al conocimiento y reaccionar ante este, aprendiéndolo o rechazando dependiendo de la forma en que es abordado.

### **Modelo o paradigma en programación**

Un paradigma de programación se refiere a la forma en que un programador o un conjunto de programadores dan solución a uno o varios problemas claramente definidos. En este sentido, representa una manera particular de ofrecer soluciones.

Existen distintos paradigmas de programación. Los cuatro principales son el imperativo, el declarativo, el lógico, el funcional y el orientado a objetos. Estos paradigmas se diferencian unos de otros debido a la forma de abordar los elementos involucrados en el problema, así como los pasos necesarios para llegar a su solución.

### **Modelo o paradigma de complejidad (filosófico)**

La complejidad es un término usado en filosofía, epistemología, lingüística, pedagogía, matemáticas, química, física, meteorología, estadística, biología, sociología, economía, medicina, psicología, en informática o ciencias de la computación. Por eso, su definición varía dependiendo del área. La teoría de la complejidad también es conocida como desafío de la complejidad o pensamiento de la complejidad.

“El paradigma de la complejidad, también llamado pensamiento complejo, tiene como objetivo relacionar varias disciplinas y formas de ciencia, pero sin mezclarlas. El paradigma de la sociedad fluye hacia diferentes áreas de la sociedad e incluye la incertidumbre como una apertura a nuevas posibilidades, y no como algo que frena el proceso de pensamiento” .Donati, P. (2007). La sociedad es relación. En P. Donati, Repensar la sociedad. El enfoque relacional. (págs. 49-



164). Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias. Tomado del sitio web [Significados.com/07-11-2017](http://Significados.com/07-11-2017) (Pablo, 2017). Entonces, los paradigmas o modelos nos permiten acogernos a una ideología propia la cual nos indica cómo seguir en las determinadas situaciones en nuestra vida cotidiana.

Del mismo modo sucede con las organizaciones, en donde los gerentes adquieren un paradigma a seguir según los objetivos de la organización ya que son a estos objetivos a los cuales se deben llegar óptimamente y así se determina la eficacia y eficiencia del mismo.

Un gerente moderno debe tener el vasto conocimiento de los paradigmas modernos ayudando a que las relaciones empresa-sociedad puedan establecer sus ideologías en los escenarios de negocios.

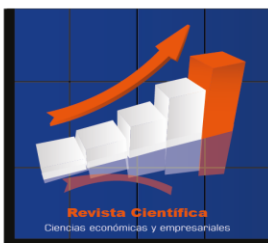
### **Inicios de los paradigmas o modelos gerenciales**

La administración no es un modelo gerencial pero está muy relacionada porque incluye o está implícita dentro de los modelos gerenciales. Para Fayol uno de los principales contribuyentes al enfoque clásico de la administración, dispuso 14 principios generales, los cuales se impartieron en todas las universidades y escuelas de administración, los cuales eran los siguientes: división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de comando, unidad de dirección, subordinación de interés, remuneración, centralización, cadena escalonada, orden, acción, estabilidad de la contratación del personal, iniciativa y espíritu de cuerpo. (12MANAGE, 2015)

Además Fayol no solo dispuso esto, sino que también separó términos como las finanzas o distribución; él estableció que la administración era un fin común para todas las personas de negocios, gobierno, pero más aún en el hogar, lo cual era totalmente verdad porque todos utilizamos la administración en nuestra vida cotidiana.

El modelo administrativo de Fayol se basa en tres aspectos fundamentales: la división del trabajo, la aplicación de un proceso administrativo y la formulación de los criterios técnicos que deben orientar la función administrativa. La función administrativa para Fayol tiene por objeto solamente el cuerpo social, mientras que las otras funciones inciden sobre la materia prima y las máquinas, la función administrativa solo obra sobre el personal de la empresa. (Teorías administrativas , 2012)

Fayol dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos:



Funciones técnicas: relacionadas con la producción de bienes y servicios de la empresa.

Funciones comerciales: relacionadas con la compra, ventas e intercambio.

Funciones financieras: relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales

Funciones de seguridad: relacionadas con la protección y preservación de los bienes de la empresa.

Funciones contables: relacionadas con los inventarios, registro balances, costos y estadísticas.

Funciones administrativas: relacionadas con la integración de las otras cinco funciones. Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa, siempre encima de ellas. (Teorías administrativas , 2012

Los modelos gerenciales son estrategias de gestion operativa para la administración que se utilizan para direccionar el sistema estratégico de una empresa u organización. Se originan en las diferentes escuelas de pensamiento administrativo tanto clásicas como de última generación. Las escuelas de administración no constituyen necesariamente modelos de gerencia; así como tampoco los modelos de gerencia se convierten es escuelas de pensamiento. Los modelos gerenciales hacen parte de las estrategias que las empresas adoptan con el propósito de promover, mantener o impulsar su efectividad de gestión. (REYES, 2012)

Es común encontrar empresas que aplican modelos “populares”, como el desarrollo organizacional, modelo de cambio que mueve y transforma totalmene los cimientos de la organización, y posteriormente evolucionan con la aplicación de uno o varios modelos según algún plan de desarrollo. Asimismo, entre los enfoques mas generales, que abarcan grupos de modelos aplicables no sólo el campo empresarial o alturismo específicamente, sino cualquier conteto de la vida humana, se tienen: modelo de diversidad, programación neurolinguistica.

Es así como se destaca, por ejemplo, el importante rol de la calidad como medio para una “introspección” hacia la mejora de procesos del negocio, para mejorar eficiencia y efectividad organizacional en la búsqueda de posicionamiento competitivo, además de lograr un enfonque hacia la formulación de una mejor propuesta de valor al cliente. Pero esto no es suficiente, y se incorpora la reingeniería para lograr el cambio acelerado en algunos de estos procesos, y luego a esos procesos reformulados se les aplica las metodologías de calidad total.

Ambas a su vez se apoyan en benchmarking para buscar mejores prácticas y adaptarse al propio modelo del negocio. El conjunto se sustenta en herramientas como gerencia del conocimiento, gerencia del cambio. Finalmente en el ámbito financiero y de eficiencia operativa, todas las actividades deben ver bajo el paraguas de gerencia del valor, completamente con costo basados en actividades. (REYES, 2012)

Hasta la fecha diversos autores han realizado estudios sobre distintos enfoques, teorías o modelos y paradigmas de la organización empresarial, con el fin de explicar el proceso Evolutivo de la Organización.

Para Chiavenato, quien propone una clasificación según el énfasis que hace el paradigma o modelo en cada una de las seis variables básicas de la teoría de la administración (tareas, personas, estructuras, tecnología, ambiente y competitividad) en donde se resume que:

En las tareas: Administración científica

En la estructura: teoría clásica, teoría neoclásica, teoría de la burocracia y teoría estructuralista.

En las personas: teoría de las relaciones humanas teoría del comportamiento organizacional y teoría del desarrollo organizacional.

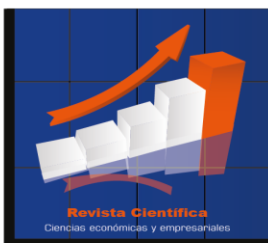
En el ambiente: teoría estructuralista y teoría de la contingencia

En la tecnología: teoría de la contingencia

En la competitividad: nuevos enfoques de la administración

Antes de las propuestas de Tylor, los trabajadores eran responsables de planear y ejecutar sus propias labores. A ellos se les encomendaba la producción y se les daba la “libertad” de realizar sus tareas de la forma que ellos creían era la correcta. Se debe reconocer que Tylor representa el sueño de una época, como lo es Estados Unidos de los primeros años del siglo XX donde era imperativo alcanzar la mayor eficiencia posible, cuidando el medio ambiente aunado a una explosión demográfica acelerada en las ciudades, una demanda creciente de productos. (REYES, 2012)

Tylor elaboró un sistema de organización racional de trabajo, en un planteamiento integral que luego fue conocido como “tylorismo”. Se basa en la aplicación de métodos científicos de orientación positivista y mecanicista al estudio de la relación entre el obrero y las técnicas modernas de la producción industrial, con el fin de maximizar la eficiencia de la mano de obra, máquinas y herramientas. (REYES, 2012)



Los principales puntos del modelo de organización de Tylor fueron determinar científicamente el trabajo estándar, crear un revolución mental y un trabajador funcional.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, encontramos dos esferas sociales diferenciadas: el campo y la fábrica. Los fines del modelo consistían en aumentar la productividad consiguiendo mas por menos, cuestión que desemboca descualificación de los obreros. Con la eliminación del trabajo se eliminan costos y el trabajo artesanal, se consigue que el conocimiento pase a los ingenieros, los oficios dejan de tener la posición preferente y negociadora que tenían hasta el momento, así el trabajador pierde ese poder negociador como resultado de la conversión a tareas simples. (REYES, 2012)

### **Teoría clásica de la Administración**

La teoría clásica de la administración se distingue por el énfasis en la estructura y en las funciones que debe tener una organización para lograr la eficiencia. Existe una gran diferencia entre la teoría de Tylor y Fayol, es el uso del tiempo, ya que Fayol se enfoca más en la estructura general de la organización, mientras que Tylor se enfocaba más en el método y herramientas del trabajo para una mejor eficacia. (REYES, 2012)

### **Teoría de las Relaciones Humanas**

El nacimiento, el éxito y la rápida difusión del movimiento de las relaciones humanas tienen su origen en la confluencia de factores sociales e ideológicos de la época: la crisis económica de la década de 1930, el aumento de legislación laboral, la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el desarrollo de las ciencias psicológicas, la necesidad de democratizar las organizaciones conforme los valores de la sociedad norteamericana y el mayor poder de los sindicatos.

La teoría de las relaciones humanas desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en Estados Unidos; fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración, que surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. (REYES, 2012)

Las cuatro principales causas de la teoría de las relaciones humanas son:

1. necesidad de humanizar y democratizar la administración
2. el desarrollo de las llamadas ciencias humanas
3. las ideas de la filosofía pragmática de Dewey y la psicología dinámica de Lewin
4. las conclusiones del experimento de Hawthorne

Los hallazgos de Mayo y sus colaboradores tendrían un efecto “dramático” en el pensamiento administrativo. (REYES, 2012)

### **Los modelos burocráticos y estructurales de la organización**

La burocracia no tiene, popularmente muy buena acepción. Se la suele identificar con el papeleo, la lentitud, y la ineficacia. La teoría de la burocracia se desarrolló dentro de la administración, en función de los siguientes aspectos: (1) La fragilidad y parcialidad de la teoría clásica (2) Organización racional (3) Creciente tamaño y complejidad de las empresas (4) Resurgimiento de la sociología de la burocracia.

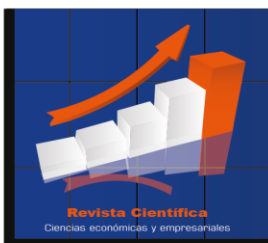
### **Teoría neoclásica de la administración**

Esta surgió en la década de los 50 y se caracteriza por un fuerte énfasis en los aspectos prácticos de la administración, por el pragmatismo y por la búsqueda de resultados concretos y palpables, a pesar de que no se haya preocupado mucho por los conceptos teóricos de la administración.

Para los neoclásicos, la administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para lograr un fin común con un mínimo de recursos y de esfuerzo y con la menor interferencia, con otras actividades útiles.

Según la teoría neoclásica, las funciones del administrador corresponden a los elementos de la administración que Fayol definió en su tiempo (prever, organizar, comandar, coordinar y controlar), con la aparición actualizada de las funciones que constituyen el proceso administrativo.

La teoría neoclásica es exactamente la Escuela Neoclásica, colocada en el modelo de empresas de hoy, dentro de un eclecticismo que aprovecha la contribución de todas las demás teorías administrativas. En el transcurso histórico de las teorías administrativas, el enfoque clásico no fue totalmente sustituido. Resurge plenamente ampliada, revisada y mejorada con la teoría neoclásica.



Características principales de la teoría neoclásica:

1. Énfasis en la práctica administrativa: la teoría únicamente tiene validez cuando es llevada a la práctica
2. Reafirmación relativa de los postulados clásicos: los neoclásicos retoman gran parte del material desarrollado por la teoría clásica, precisando nuevas dimensiones y reestructurando de acuerdo con las contingencias de la época actual.
3. Énfasis en los principios generales de la administración: los principios de la administración que los clásicos utilizaban como “leyes” científicas son retomados por los neoclásicos como criterios más o menos elásticos en la búsqueda de soluciones administrativas prácticas.
4. Énfasis en los objetivos y en los resultados: toda organización existe, no para sí misma, sino para alcanzar objetivos y producir resultados.
5. El eclecticismo de la teoría neoclásica: los autores neoclásicos a pesar de basarse mucho en la teoría clásica, son ampliamente ecléticos y recogen el contenido de casi todas las teorías administrativas.

## Resultados

En un mundo globalizado, independientemente de cuanto apoyo se pueda lograr de uno u otro gobierno, hay que tener y saber mantener el rumbo propio. La rentabilidad depende ahora de la estrategia de la empresa misma y de su capacidad para cubrir las crecientes exigencias de los mercados globales (sabiendo que el mercado interno va integrándose inexorablemente al mercado mundial).

Saber diseñar e implementar una estrategia adecuada a los nuevos tiempos es el desafío lanzado por el mundo moderno a empresarios y gerentes. Ya hay decenas de empresas que están aceptando el reto, superando sus propias deficiencias, desechando las viejas ideas, abandonando las viejas conductas, desarrollando sus fortalezas y sorteando los múltiples obstáculos que les presenta el entorno. Sus líderes han comprendido que el negocio industrial de hoy es saber avanzar en tecnología y mercados con el apoyo del capital humano. Su éxito demuestra que es posible lograrlo.

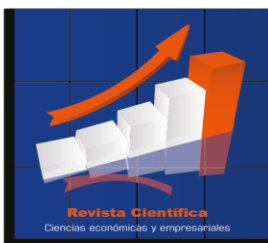
En una actualidad de constantes cambios, las organizaciones deberán poseer un ambiente altamente dinámico, donde estén actualizándose constantemente, procesos de mejora continua, reingeniería de procesos, no como un fin sino un medio para que la organización pueda ir evolucionando ante diferentes necesidades, demandas y comportamientos del entorno.

Hasta hoy en día, entre los paradigmas predominantes, notamos que la garantía del éxito depende de la eficiencia y eficacia de su personal, en donde crear valor económico mediante la creación de valor social es una tendencia innovadora, es por ello que se le da notable importancia al desarrollo organizacional que enfoca en que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización, así pues el manejo óptimo de un desarrollo organizacional abarcando por ajustar la estructura de la organización, una eficiente conducción de sus grupos de trabajo y sin menor importancia el desarrollo de las relaciones humanas que permitan evaluar su desempeño y gestionar optimas estrategias mediante los agentes de cambios para que sean catalizadores de las circunstancias venideras a la organización y resolverlas de manera eficaz y efectiva.

## **Conclusión**

Uno de los grandes desafíos del empresario, administrador profesional y/o consultor del siglo XXI es enfrentar la era del conocimiento y el cambio de los paradigmas que se presenten, actualizándose de los viejos paradigmas del siglo XX.

En la actualidad, el mundo se encuentra en constantes cambios y sólo saldrán adelante quienes “piensan lo impensable” y que se asocien con personas que posean mentes creativas. Los gerentes tienen creencias que ya no concuerdan con la realidad, y las dificultades son tan importantes que se requiere un nuevo paradigma. Porque estamos en una nueva era, la posmodernidad, que incluso algunos autores dicen que ya pasó y estamos entrando en otra. Pasamos del paradigma de la sociedad industrial al de la sociedad del conocimiento, donde dicho conocimiento (Traducido como valor, la tecnología, habilidad y oportunidad) es y será la fuente de riqueza y de ventaja competitiva de los países y las empresas. Es por ello por lo que la principal función de la organización será la de hacer que el conocimiento sea productivo; es decir, administrar la inteligencia.



La transición o el cambio hacia lo nuevo es una manera de observar algo, que se hace imprescindible debido a los nuevos desarrollos en la ciencia, la tecnología, el arte u otras áreas de trabajo. En estos momentos se generan 3 cambios fundamentales en la aplicación de las computadoras en los negocios. La tecnología de la información hace posible que las empresas tengan una estructura de equipos de alto desempeño, para funcionar como negocios integrados independientemente de la gran autonomía de organizaciones externas, con el objetivo de convertirse en una empresa amplia.

Finalmente se puede indicar que este mundo como está en un proceso de transformación, tenemos la oportunidad de ser protagonistas de este cambio, para dirigir, no necesariamente para dar grandes discursos, sino ayudando a que nuestra organización aprenda y sea capaz de aprender. Cualquiera que sea el lugar que ocupemos en la jerarquía, cualquiera sea el tipo de trabajo, cualquiera que sea nuestra aptitud específica, tenemos la oportunidad de trabajar con otros para hacer la "transición hacia lo nuevo".

## Referencias

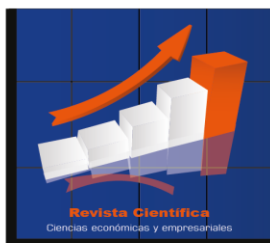
1. Donati, P. (2007). La sociedad es relación. En P. Donati, Repensar la sociedad. El enfoque relacional. (págs. 49-164). Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.
2. Ferdinand de Saussure (1916), en su Curso de lingüística general Revista Tonos digital, nº 4, noviembre de 2002
3. Jhon . (2003). Gerencia del siglo XXI, Revista escuela de administración de negocios
4. Laínez José Antonio (2004), Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1357342>
5. 12MANAGE. (2015). Metodos y Modelos y Teoria de la Adminsitracion, Obtenido de [https://www.12manage.com/methods\\_fayol\\_14\\_principles\\_of\\_management\\_es.html](https://www.12manage.com/methods_fayol_14_principles_of_management_es.html)
6. PABLO, P. (2017). Significados. Obtenido de <https://www.significados.com/paradigma>
7. REYES, A. Y. (2012). SLIDESHARE. Obtenido de [https://es.slideshare.net/mgg\\_UDO/paradigmas-yo-modelos-gerenciales-desde-sus-inicios-hasta-la-actualidad?fbclid=IwAR1CtQHjAr08IEosgefBmvU2nGNw6TcO87GnZlkf5V883hMKC74bVKLdYgA](https://es.slideshare.net/mgg_UDO/paradigmas-yo-modelos-gerenciales-desde-sus-inicios-hasta-la-actualidad?fbclid=IwAR1CtQHjAr08IEosgefBmvU2nGNw6TcO87GnZlkf5V883hMKC74bVKLdYgA)



8. Reyes Pedro (2012) Modelos y paradigma gerenciales desde sus inicios hasta la actualidad, [https://es.slideshare.net/mgg\\_UDO/paradigmas-yo-modelos-gerenciales-desde-sus-inicios-hasta-la-actualidad](https://es.slideshare.net/mgg_UDO/paradigmas-yo-modelos-gerenciales-desde-sus-inicios-hasta-la-actualidad)
9. Thomas Samuel Kuhn (1922-1996), en su libro La estructura de las revoluciones científicas, [https://www.tendencias21.net/Las-propuestas-de-Thomas-S-Kuhn-siguen-vivas-despues-de-medio-siglo\\_a10016.html](https://www.tendencias21.net/Las-propuestas-de-Thomas-S-Kuhn-siguen-vivas-despues-de-medio-siglo_a10016.html)
10. Teorías administrativas . (2012). Obtenido de <http://teoriasadministrativasg4n-1024483036.blogspot.com/2012/03/teoria-de-taylor-y-fayol.html> vista de investigación sobre estudios de género.

## References

1. Donati, P. (2007). Sociedade é relacionamento. Em P. Donati, Repensando a sociedade. A abordagem relacional. (pp. 49-164). Madrid: Edições Universitárias Internacionais.
2. Ferdinand de Saussure (1916), no Curso de Lingüística Geral. Revista Tonos digital, nº 4, novembro de 2002
3. Jhon. (2003). Gestão do século XXI, Revista Escola de Administração de Empresas
4. Laínez José Antonio (2004), Adoção pela primeira vez das Normas Internacionais de Relatório Financeiro, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1357342>
5. 12 MANAGEM. (2015). Métodos e modelos e teoria de gestão, obtidos em [https://www.12manage.com/methods\\_fayol\\_14\\_principles\\_of\\_management\\_es.html](https://www.12manage.com/methods_fayol_14_principles_of_management_es.html)
6. PABLO, P. (2017). Significados. Obtido em <https://www.significados.com/paradigma>
7. REYES, A. Y. (2012). SLIDESHARE. Obtido em [https://es.slideshare.net/mgg\\_UDO/paradigmas-yo-gerenciales-modelos-desde-sus-inicios-hasta-la-actualidad?fbclid=IwAR1CtQHjAr08IEosgefBmvU2nGNw6TcO87GnZlkf5](https://es.slideshare.net/mgg_UDO/paradigmas-yo-gerenciales-modelos-desde-sus-inicios-hasta-la-actualidad?fbclid=IwAR1CtQHjAr08IEosgefBmvU2nGNw6TcO87GnZlkf5)
8. Reyes Pedro (2012) Modelos e paradigma de gestão desde o início até o presente, [https://es.slideshare.net/mgg\\_UDO/paradigmas-yo-modelos-gerenciales-desde-sus-inicios-hasta-la-actualidad](https://es.slideshare.net/mgg_UDO/paradigmas-yo-modelos-gerenciales-desde-sus-inicios-hasta-la-actualidad)
9. Thomas Samuel Kuhn (1922-1996), em seu livro The Structure of Scientific Revolutions, [https://www.tendencia21.net/Las-propuestas-de-Thomas-S-Kuhn-siguen-vivas-despues-de-medio-century\\_a10016.html](https://www.tendencia21.net/Las-propuestas-de-Thomas-S-Kuhn-siguen-vivas-despues-de-medio-century_a10016.html)



Maryuri Yahaira Briones Mera, Diana katuska Peña Pone, Jessenia Herminia Moran Chilan

10. Teorías administrativas. (2012). Obtido em <http://teoriasadministrativasg4n-1024483036.blogspot.com/2012/03/teoria-de-taylor-y-fayol.html>

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).