



REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

Volumen 2, Número 2
Abril - Junio 2025

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 2, Número 2
abril- junio 2025

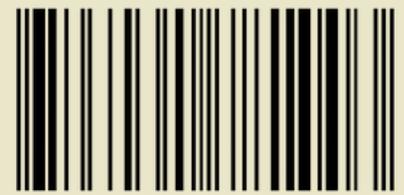
Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 2, Núm. 2, abril-junio 2025, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 abril 2025.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 2, Número 2, 2025, abril-junio

DOI: <https://doi.org/10.71112/qg37n840>

**IMPLÍCITOS EPISTEMOLÓGICOS EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA REALIDAD
EMPRESARIAL DESDE LA GERENCIA EVALUATIVA**

**EPISTEMOLOGICAL BELIEVES IN THE CONSTRUCTION OF BUSINESS REALITY
FROM EVALUATIVE MANAGEMENT**

Valentino Raffaele Crocetta Yanuario

Venezuela

Implícitos epistemológicos en la construcción de la realidad empresarial desde la gerencia evaluativa

Epistemological believes in the construction of business reality from evaluative management

Valentino Raffaele Crocetta Yanuario

revalca_32@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-3588-2138>

Universidad Nacional Experimental del Táchira UNET

Venezuela

RESUMEN

En el panorama empresarial contemporáneo, caracterizado por la incertidumbre y la complejidad, es imperativo desarrollar una comprensión innovadora de la gerencia. Más allá de la dirección tradicional, es menester una gerencia evaluativa que impacte la toma de decisiones, optimice la valoración de recursos y fomente el compromiso. Este imperativo exige una reflexión epistemológica profunda, para ello, el propósito general del estudio fue interpretar la realidad empresarial desde la perspectiva epistemológica de la gerencia evaluativa. Se empleó el método fenomenológico hermenéutico, desde el cual emergieron nuevas comprensiones sobre este fenómeno. Los hallazgos revelaron dos categorías emergentes: "la evaluación reflexiva de procesos empresariales" y "la trascendencia de la función tradicional dominante de la empresa". Se concluye que la gerencia debe concebirse más allá de un procedimiento técnico. Es crucial integrar dinámicas culturales, las relaciones interpersonales y la subjetividad de la experiencia humana como elementos centrales, para fomentar eficiencia y la resiliencia organizacional.

Palabras claves: realidad empresarial; incertidumbre; complejidad; reflexión epistemológica; gerencia evaluativa

ABSTRACT

In the contemporary business landscape, characterized by uncertainty and complexity, it is imperative to develop an innovative understanding of management. Beyond traditional management, we need an evaluative management approach that impacts decision-making, optimizes resource valuation, and fosters commitment. These imperative demands a deep epistemological reflection, that's why the overall purpose of this study was to interpret business reality from the epistemological perspective of evaluative management. The hermeneutic phenomenological method was employed, from which new understandings of this phenomenon emerged. The findings revealed two emerging categories: "the reflective evaluation of business processes" and "the transcendence of the traditional dominant function of the firm." It is concluded that management must be conceived beyond a technical procedure. It is crucial to integrate cultural dynamics, interpersonal relationships, and the subjectivity of human experience as central elements to foster organizational efficiency and resilience.

Keywords: business reality; uncertainty; complexity; epistemological reflection; evaluative management

Recibido: 16 de junio 2025 | Aceptado: 30 de junio 2025

INTRODUCCIÓN

La gerencia evaluativa es vista hoy día como una de las tendencias innovadoras y transformadoras de las realidades en cualquier organización. El mundo postmoderno llegó con

un sinfín de elementos de difícil manejo para el control total de los procesos y por ende de los resultados esperados. En palabras de Morin (1994),

La complejidad se presenta con los rasgos inquietantes de lo enredado, de lo inextricable, del desorden, la ambigüedad, la incertidumbre... De allí la necesidad, para el conocimiento, de poner orden en los fenómenos rechazando el desorden, de descartar lo incierto, es decir, de seleccionar los elementos de orden y de certidumbre, de quitar ambigüedad, clarificar, distinguir, jerarquizar... Pero tales operaciones, necesarias para la inteligibilidad, corren el riesgo de producir ceguera si eliminan a los otros caracteres de lo complejo (pág. 17).

La afirmación que hace Morin interpela al ser humano de esta era, a la reflexión de una nueva forma de vida, en la que tanto los procesos personales como laborales están sujetos a los cambios inesperados de una cotidianidad vulnerable. Solis (2021), coincide al sostener que la postmodernidad “toma la incertidumbre, lo indeterminado o el azar como elementos importantes para el conocimiento científico, al promover la multidimensionalidad y la multirreferencialidad en lugar de la unidimensionalidad, se le puede concebir como un paradigma posmodernista” (pág. 41).

Significa que la perspectiva paradigmática que signa nuestra era es la posmodernista, por tanto, las realidades sociales están permeadas de relatividad. Así que, al pretender construir una nueva realidad empresarial se hace necesario redimensionar el conocimiento desde los implícitos de una gerencia transformadora. En este sentido, emerge de las nuevas tendencias, la gerencia evaluativa, como una manera de concebir la misma más que una simple forma conducir los procesos empresariales, como una gerencia enfocada en estrategias contextualizadas, lo que obliga a sus responsables a una reflexión permanente de los resultados de la gestión.

Asumir nuevas posturas paradigmáticas, para comprender el nuevo orden mundial obliga a repensar la gerencia desde ópticas innovadoras. Implica conocer cómo ha evolucionado la epistemología de la gestión en los procesos gerenciales. En este sentido, Martínez (2003), comenta que, a finales del siglo XX, se mostró una gran necesidad de cambio. Los complejos problemas que aquejan a nuestro planeta nos han impulsado a reevaluar nuestras prioridades, significa que ya no podemos centrarnos exclusivamente en la metodología que empleamos para medir, analizar o interpretar la realidad. En su lugar, es fundamental dirigir nuestra atención hacia la naturaleza intrínseca del objeto de estudio.

Los problemas comenzaron a verse desde lo holístico, al entender que los fenómenos sociales, no deben verse de manera fraccionada o desde la visión reduccionista que nos dejó el positivismo. Ciertamente, hasta finales del siglo XX, las organizaciones eran vistas como “una estructura jerarquizada con niveles bien definidos de poder y de autoridad” (Granell, 1997. pág. 13), sin embargo, los tiempos de cambio conducen a diseños de estructuras más flexibles para adaptarse a nuevos escenarios cuyos elementos presentes obliga a sus miembros a someterse a nuevos aprendizajes con una visión más amplia de la organización.

Ante este referente epocal, todo gerente debe cuestionarse como abordar los procesos gerenciales y tener en cuenta que la realidad social, cultural y axiológica que gozaban de la estabilidad, que los parámetros tradicionales le brindaban ya no es tal; por el contrario, el cambio permanente e incierto, el surgimiento de grupos, redes y múltiples combinaciones sociales como alternativas cualitativas abiertas, se han convertido en condiciones naturales de este momento histórico.

Al respecto Duque (2001), expresa que el surgimiento de la transdisciplinariedad ha llegado para superar la división, fragmentación y parcelación que refieren las disciplinas particulares y, por consiguiente, su incapacidad de comprender los grandes, desafiantes y complejas realidades del mundo actual.

Entonces, se entiende que, ante la transformación paradigmática, el mundo actual se percibe como complejo por tanto la interdisciplinariedad permite comprenderlo y adecuar los propósitos y procesos a los cambios permanentes de nuestra sociedad. Al respecto Vélez (2023), expresa que los síntomas de la postmodernidad colocan al ser humano frente al reto de repensar la gestión ... desde un nuevo contexto epistémico, alejado de la vieja estructura del pensamiento reduccionista para darle paso a los desafíos de la complejidad, a los cuales estamos enfrentados en esta era.

Las exigencias sociales se hacen mayores con el paso del tiempo, razón por la cual, las organizaciones se ven obligadas a adaptarse a cada época y a cada espacio. En este sentido los desafíos se hacen más frecuentes al momento de satisfacer las necesidades del personal de una empresa según los propósitos de la misma.

Desde estas perspectivas, la realidad empresarial se construye con una nueva epistemología permeada por el construccionismo social, explicado por Berger y Luckman (2001.), al decir que “la realidad es construida en la interacción significativa que realizan los seres humanos. Esta realidad es internalizada por los individuos a través de la socialización” (pág. 2). Por su parte Márquez (2000), refiere el punto de vista ontológico de este paradigma, el cual sugiere que “la sociedad se concibe como una construcción social realizada por el hombre, en momentos históricos determinados e interpretados por aquellos de diferentes maneras” (pág. 3).

De todo lo expresado anteriormente es importante desprender algunos términos de importancia en este artículo, para ilustrar los implícitos epistemológicos y así establecer una nueva visión de la realidad empresarial. En primera instancia parto de un concepto básico de la gerencia, acuñado por Chiavenato (2001), quien sostiene que “La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia” (pág. 3). La postura del precitado

autor deja ver una gerencia controladora de los procesos en procura de resultados esperados. Toda empresa trabaja en función de lograr sus metas y para ellos, la organización y control han sido puntos claves para el éxito.

No obstante, al ser parte de los avatares de la nueva era, el concepto de gerencia ha comenzado a verse desde nuevas percepciones. Al respecto, comenta Mejías (2023),

Los desafíos que exhibe la gerencia postconvencional en el contexto de la postmodernidad, rubricada por los laberintos complejos, intima un proceso de aprendizaje incesante, donde el gerente debe desplegar una nueva mirada, gestor de su propio futuro, el de la organización, la comunidad, la sociedad y el cosmos; propiciador del desarrollo humano. (pág. 353)

Este nuevo pensamiento gerencial esta caracterizado por el acercamiento a la realidad, a la incertidumbre, al caos, a los cambios emergentes y a la modernización tecnológica, en consecuencia, se requiere nuevas estrategias fundamentadas en indicadores epistemológicos para mejorar la realidad empresarial. En este mismo orden de ideas, surge el proceso de evaluación como condición obligatoria, durante y después de una gestión. Por ello, hablar de gerencia evaluativa, constituye uno de los principales implícitos epistemológicos para la construcción de la nueva realidad empresarial.

Al respecto Zavarce et al. (2009), expresan que el quehacer científico se nutre de corrientes epistemológicas, y la gerencia como ciencia, no escapa de esta realidad. En este sentido, se resalta la gerencia dentro de las corrientes epistemológicas por ser una ciencia social, la cual se nutre con elemento transdisciplinarios, y concibe al ser humano como centro del desarrollo social y protagonista de la transformación de la sociedad. Desde esta perspectiva, la gerencia evaluativa surge igualmente como ciencia desde la cual se interpreta la realidad empresarial.

En este punto, es menester emprender un rumbo epistemológico para la construcción de una nueva realidad empresarial desde la visión de la gerencia evaluativa. Para ello, partimos del concepto general de evaluación y así adentrarnos en su definición. Al respecto Álvarez (2001), afirma que “evaluar es conocer, es contrastar, es dialogar, es indagar, es argumentar, es deliberar, es razonar, es aprender” (pág. 51). Cada acción aquí expresada, nutre la cotidianidad empresarial y más que eso, establece un criterio práctico de la gestión. La condición de conocer en primera instancia conduce al acercamiento con los actores de esa realidad, con quienes dialogar resulta enriquecedor para lograr un aprendizaje.

En el campo de la gerencia educativa, la evaluación es una disciplina inherente al ámbito pedagógico, pero también administrativo. Desde la dinámica social actual, OpenAI (2025), plantea que

la gerencia evaluativa emerge como una de las tendencias gerenciales más relevantes y transformadoras. Lejos de ser un simple proceso de medición al final de un ciclo, la gerencia evaluativa se fundamenta en un enfoque estratégico y continuo que busca la mejora constante y la rendición de cuentas dentro de las instituciones educativas. Se trata de integrar la evaluación no solo como una herramienta de diagnóstico, sino como un pilar fundamental para la toma de decisiones informadas, la asignación eficiente de recursos y el logro de los objetivos institucionales.

Este concepto, aplica perfectamente para la realidad empresarial, por el enfoque estratégico y continuo que plantea. Se establece entonces, que el gerente debe asumir un nuevo rol gerencial en el que no pierda de vista los cambios sociales. Aquí se establece una evaluación permanente y continua tanto del personal, en lo que respecta a su mundo de vida y la relación con su rutina laboral, como de las demandas empresariales en cuanto a nuevos saberes propios de la dinámica global.

Valorando este recorrido ontológico, en el presente artículo se pretende mostrar los implícitos epistemológicos que fundamentan la construcción de una nueva visión de la realidad empresarial, desde el enfoque de la gerencia evaluativa para lo cual es fundamental las practicas reflexivas y el conocimiento subjetivo de la realidad.

METODOLOGÍA

La construcción de la realidad empresarial desde el enfoque de la gerencia evaluativa está atrapada por la mirada paradigmática del socioconstruccionismo. Sandín (2003), sostiene que “el conocimiento se construye por seres humanos cuando interaccionan con el mundo que interpretan” (pág. 49), para argumentar su plano epistemológico. Es así como, la gerencia evaluativa permea la nueva concepción de la realidad empresarial desde la diversidad, y los nuevos desafíos propios del momento actual, y se sustenta de una epistemología transdisciplinaria que incorpora la visión de diversos actores que hacen vida en la cotidianidad de la empresa.

Desde esta perspectiva se condujo una investigación cualitativa cuyo objetivo fue interpretar la realidad empresarial desde la perspectiva epistemológica de la gerencia evaluativa, mediante un abordaje fenomenológico-hermenéutico. Este momento de la investigación implicó la interpretación y comprensión profunda del fenómeno a partir de la revisión de las políticas, visión y misión de la empresa, así como su recorrido histórico. De la misma manera, se realizó un abordaje a la realidad mediante el contacto dialógico con gerentes y el personal involucrado en los procesos gerenciales.

Posterior a este momento, se realizó un análisis hermenéutico tanto de documentos como de testimonios de los actores para develar los sentidos y las suposiciones subyacentes acerca de la realidad empresarial. De esta hermeneusis, emergieron categorías relacionadas a la gerencia evaluativa los cuales se le atribuyen a la realidad empresarial. Así que se

confrontaron las interpretaciones emergentes de la realidad empresarial con las teorías de la gerencia evaluativa revisadas.

Estos hallazgos han permitido ir más allá de una visión de la gerencia evaluativa meramente instrumental. Las categorías que emergieron están revestidas de complejidad lo cual invita a una resignificación auténtica de la realidad empresarial, transformando la evaluación en una herramienta más potente, contextualizada y, más humana. En este sentido, se hizo imperativo contextualizar las categorías emergentes del estudio, "la evaluación reflexiva de procesos empresariales" y "la trascendencia de la función tradicional dominante de la empresa", para comprender cómo estas se involucran con las teorías de la gerencia evaluativa e interpretan la compleja realidad empresarial.

El escenario presentado, fue clave para interpretar el mundo que circunda este fenómeno y comprender que los procesos de transformación empresarial son eventos de naturaleza compleja, que se asocian a los procesos cruciales de cambios de estructuras en la gerencia.

RESULTADOS

El significado de las acciones y pensamientos de un grupo de personas cuyos contextos son las empresas, surge de las experiencias y valores que caracterizan a cada individuo y especialmente su entorno. Por tanto, la diversidad de estas perspectivas permite comprender cómo los actores de un contexto o situación específica interpretan la realidad empresarial. Desde este punto de vista, las personas dan sentido a sus pensamientos y acciones, siempre considerando el contexto histórico y temporal que moldea su realidad social.

Desde esta perspectiva ontoepistemica, se construyó un nuevo enfoque de la realidad empresarial bajo la mirada teórica de la gerencia evaluativa, y paradigmática del socioconstruccionismo. La primera constituye una de las tendencias en los últimos tiempos la

cual conmina a sus actores a considerar los cambios sociales propios de la era. Además de ver a los gerentes de empresas como evaluadores capaces de tomar decisiones en áreas determinantes, en el marco de la dinámica social. Esta afirmación se fundamenta en palabras de Echeverría (2003), quien plantea que “la empresa tradicional ha muerto y no habrá quien pueda resucitarla...ella respondió -y lo hizo muy bien- a condiciones que ya no existen” (pág. 102). Por tanto, ante una sociedad que se transforma constantemente, se transforma igualmente, la manera de concebir la gerencia.

Ante los desafíos que ha dejado la nueva era y que han quedado aquí expresados, se reconstruyó el enfoque de la realidad empresarial, desde dos significantes como lo son “**la evaluación reflexiva de procesos empresariales**” y “**la transcendencia de la función tradicional dominante de la empresa**”. El primer significante contempla una visión de la gerencia evaluativa contextualizada y reflexiva, ante la dinámica relativa e incierta de los procesos empresariales actuales. Se incorpora a este significante un mecanismo de identificación de oportunidades ante el caos, en todos los aspectos de la vida empresarial, en los que emergen dimensiones cruciales como el desarrollo socioemocional, el pensamiento crítico o la creatividad.

Al respecto, Sosa (2012), plantea que las organizaciones son consideradas como producto de su momento y circunstancia histórico-social de un devenir signado por distintos senderos recorridos por estas. (pág. 17). En este orden, la afirmación de la autora corrobora el concepto de contextualización y reflexión de los procesos según el implícito epocal. Del mismo modo, se hace énfasis en el principio de flexibilidad de la evaluación, el cual contempla en su dinámica la reflexión y una toma de decisiones consciente que involucre todos los actores comprometidos con la gestión y sus realidades.

En este mismo orden de ideas, *la evaluación reflexiva de los procesos empresariales* asume realidades signadas por los cambios sociales, políticos y económicos, lo que hace

posible el discernimiento profesional para encarar circunstancias cotidianas que logran trastocar el normal desarrollo de la empresa. Desde esta postura, se pueden identificar riesgos que la evaluación tradicional no detecta, por la dinámica incierta a la que debe someterse la compañía.

De acuerdo con la teoría del caos, en palabras de Cazau (2020)

Los procesos de la realidad dependen de un enorme conjunto de circunstancias inciertas, que determinan por ejemplo que cualquier pequeña variación en un punto del planeta, genere en los próximos días o semanas un efecto considerable en el otro extremo de la tierra. (pág. 3)

Esto constituye uno de los aspectos cruciales en la evaluación reflexiva, lo cual conlleva a una introspección profunda sobre el accionar como gerentes y empleados, en el sentido de enfrentar los desafíos y, aun así, mantener en el tiempo la eficiencia de la empresa. Al respecto, es importante comprender que se deben construir procesos sostenibles, relaciones solidas con pares empresariales y un ambiente empresarial que aprenda, se adapte y evolucione.

En lo que respecta a **la trascendencia de la función tradicional dominante de la empresa**, como segundo significativo, se enfatiza en la transformación del pensamiento y la visión de una empresa controladora a una empresa socialmente construida con la participación de sus empleados, porque todos contribuyen al éxito de la realidad empresarial. Visibilizar al empleado y darle la palabra ante situaciones adversas, puede generar contribuciones creativas de quienes conocen tanto la realidad de la empresa como el terreno que esta aborda.

Si bien es cierto que la visión de la empresa ha sido por mucho tiempo, la producción y el beneficio de los gerentes, hoy en día la dinámica social ha logrado que el pensamiento trascienda hasta el punto de ver la gerencia más allá de la maximización de beneficios. Es menester comprender que la sociedad se ha convertido en un tejido de interconexiones que ha hecho inseparable, lo social, lo económico, político y ambiental, por lo tanto, la empresa no

puede verse como una entidad aislada cuya responsabilidad recaiga en cada gestor de procesos, igualmente aislados en la compañía, receptores de órdenes. El mundo de hoy tiene repercusiones holísticas que van más allá de la facturación, por el contrario, la humanización de las acciones empresariales ha logrado, realidades más dinámicas.

Al respecto, vale señalar, la concepción de Senge (2005), con respecto a las organizaciones de hoy, “las organizaciones inteligentes son aquellas en la que los individuos son capaces de desarrollar sus capacidades para el logro de los objetivos deseados” (pág. 85). Es decir, que la participación de todos los actores empresariales contribuye con la gestión y propicia un nuevo estilo de gerencia. Por tanto, una gerencia evaluativa epistemológicamente hablando, es aquella que entiende que la realidad empresarial no es dada, sino construida y que existe una compleja interacción de significados y valoraciones; que para construir una realidad empresarial bajo la mirada de la gerencia evaluativa se necesita además de generar beneficios económicos y ser eficientes, se necesita ser justos, equitativos y verdaderamente humanizadores.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos del estudio permiten visualizar la realidad empresarial desde el lente de la gerencia evaluativa. Implica trascender las concepciones tradicionales de la gerencia, por un enfoque más adaptativo y humano en entornos inciertos. La materialización de dos hallazgos significantes solo deja ver la evolución reflexiva en los procesos empresariales, además de la trascendencia de la función tradicional históricamente dominante, hacia una realidad empresarial permeada por la incertidumbre.

Las categorías emergentes ofrecen una nueva comprensión del fenómeno derivado de una revisión fenomenológica- hermenéutica, desde la cual se subraya la importancia de una mirada crítica a los procesos internos de la empresa con el propósito de evaluar no solo la

eficiencia operativa, sino también el impacto de las decisiones en colectivo. Así que, la evaluación reflexiva en este contexto investigativo considera el liderazgo transformacional como un medio para el aprendizaje constante y, en consecuencia, para la adaptación a los nuevos tiempos. Goleman (1995), respalda el comentario previo, al afirmar que la evaluación no es un fin en sí mismo sino un medio para el aprendizaje continuo.

En este mismo orden, emergió la trascendencia, al ver cómo se ha ido minimizando la función tradicional de la empresa y se instala una postura de reconocimiento y prioridad hacia el impacto social, la sostenibilidad y el desarrollo integral de sus empleados como elementos valiosos para el cumplimiento de su propósito. La gerencia evaluativa, desde esta visión, no solo avanza en rendimiento financiero, sino que también evalúa la capacidad de la empresa para humanizar sus procesos y fortalecer su gestión en un sentido holístico.

El engranaje de estas dos categorías implica ver la gestión evaluativa desde postura filosófica que transforma los fundamentos de la gestión y es mucho más que un conjunto de procesos tecnológicos. Resulta evidente que, el logro de la resiliencia y la eficacia organizacional requiere una integración profunda de las interacciones interpersonales, las dinámicas culturales y la subjetividad de la experiencia humana. Más allá de la eficacia operativa, este punto de vista adopta la idea de que la empresa es un sistema dinámico en el que la evaluación es un proceso continuo de aprendizaje y creación conjunta. La contribución de este estudio es proporcionar una perspectiva más humanizada y contextualizada de la gestión, que no solo aborde las complejidades e imprevisibilidades del entorno corporativo, sino que también sienta las bases para una gestión que promueva la sostenibilidad a largo plazo y el bienestar de todos.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión, señalo lo valioso que resulta comprender y construir el conocimiento dentro de una empresa, por el impacto que representa en sus procesos de desempeño, producción, servicio y evaluación. Lejos de ver la gerencia como un mero procedimiento técnico, las dinámicas culturales, las relaciones interpersonales y la subjetividad de la experiencia humana son vitales para la innovación y la resiliencia organizacional.

Referir los implícitos epistemológicos interpretativos o constructivistas en la gerencia evaluativa permite una apreciación más rica y matizada de la realidad empresarial. Esto invita a reconocer que el conocimiento se construye socialmente y las múltiples realidades que subyacen en el entramado empresarial son un punto de partida para una gerencia robusta y realmente efectiva. En consecuencia, los hallazgos emergentes han permitido, reconstruir la realidad empresarial desde dos categorías fundamentadas en la gerencia evaluativa tales como, *la evaluación reflexiva de procesos empresariales* y *la transcendencia de la función tradicional dominante de la empresa*. Estos constituyen los implícitos epistemológicos en la construcción de la realidad empresarial desde la gerencia evaluativa.

Declaración de conflicto de interés

Declaro no tener conflictos de interés, que pueda beneficiar a una entidad o persona en particular. Asumo la responsabilidad y la transparencia en las ideas expresadas las cuales son el resultado de un trabajo de investigación.

Declaración de contribución a la autoría

Valentino Raffaele Crocetta Yanuario: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original, revisión y edición de la redacción

Declaración de uso de inteligencia artificial

El autor declara que utilizó la Inteligencia Artificial como apoyo para este artículo, y también que esta herramienta no sustituye de ninguna manera la tarea o proceso intelectual. Después de rigurosas revisiones con diferentes herramientas en la que se comprobó que no existe plagio como constan en las evidencias, el autor manifiesta y reconoce que este trabajo fue producto de un trabajo intelectual propio, que no ha sido escrito ni publicado en ninguna plataforma electrónica o de IA.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2001). *Evaluar para conocer, examinar para excluir*. Morata.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2001). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. (Obra original publicada en 1966).
- Cazau, P. (2020). *La teoría del caos*. Biblioteca Virtual OMEGALFA.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso administrativo* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Duque, R. (2001). Disciplinariedad, interdisciplinariedad, transdisciplinariedad. Vínculos y límites. *Semestre Económico*, 4(7). <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1412>
- Echeverría, R. (2003). *La empresa emergente: La confianza y los desafíos de la transformación*. Granica.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional: Por qué puede ser más importante que el cociente intelectual*. Bantam Books.
- Granell, E. (1997). *Éxito gerencial y cultura: Retos y oportunidades en Venezuela*. Ediciones IESA.

- Márquez, E. (2000). Los valores de la investigación cualitativa, como aportes a la investigación cualitativa. Ponencia presentada en el *I Congreso Internacional de Pedagogía Alternativa*, UPEL-IPB, Barquisimeto, Venezuela.
- Martínez, M. (2003). Transdisciplinariedad y lógica dialéctica: Un enfoque para la complejidad del mundo actual. *Conciencia Activa*, 21(1). https://www.aemia.edu/15044086/Transdisciplinariedad_un_enfoque_para_la
- Mejías, C. (2023). *Revista In Situ*, 6(6), 353–366. Universidad Nacional Experimental del Yaracuy. <https://revistas.uny.edu.ve/index.php/insitu/article/view/353>
- Morin, E. (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. <https://bit.ly/3i2hwTY>
- OpenAI. (2025). *Gemini: Gerencia Evaluativa*. <https://gemini.google.com/app>
- Sandín, M. P. (2003). *Investigación cualitativa en educación: Fundamentos y tradiciones*. Ediciones McGraw-Hill.
- Senge, P. (2005). *La quinta disciplina en la práctica*. Granica.
- Solís, Y. (2021). La posmodernidad en los fundamentos del sistema educativo costarricense. *Revista ABRA*, 41(62), 35–50. <https://doi.org/10.15359/abra.41-62.2>
- Sosa, O. (2012). *Gerente edificador de organizaciones espiritualmente inteligentes en las empresas del nuevo milenio* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos].
- Vélez, M. (2023). *Gestión universitaria: Una mirada colectiva en contextos complejos* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada].
- Zavarce, C., Briceño, M., & Chacín, M. (2009). Descriptores del pensamiento gerencial emergente. *Revista Visión Gerencial*, 8(1), 187–201. <http://132.248.9.34/hevila/Visiongerencial/2009/vol8/no1/14.pdf>