

Las Ciencias de la Gestión se ocupan de un espacio de conocimiento complejo de amplia actualidad y urgencia en el mundo contemporáneo: las organizaciones, el valor por ellas generado, la trama vital que lo hace posible, así como las relaciones inter organizacionales que delinear sistemas y/o estructuras más amplias que también constituyen espacios de gestión. Si no se ingresa en esta complejidad, el trabajo del investigador resulta regularmente estrecho y limitado a un aspecto reducido y fragmentado de la vida organizacional. Mucho de esto se ha observado en los paradigmas clásicos de la administración, los cuales han planteado una relación de ajenidad entre la acción humana y sus objetos, así como entre las distintas líneas de acción organizacionales a cargo de los distintos trabajadores, mandos medios y la alta gerencia. En ruta distinta, la noción de Ciencias de la Gestión responde a un sentido de unidad primordial que atañe a todos los asuntos organizacionales. Se trata de una mirada orgánica que no parte de la disociación entre la actividad humana y sus objetos, así como tampoco se funda en presupuestos lógicos comprometidos con la separación y la mera oposición al interior de la actividad organizacional. Desde esta *perspectiva integradora*, se dispone para hacer frente a la necesidad práctica de producir conocimiento que aporte a la generación de valor por parte de las organizaciones, su objeto de interés y estudio. Para ello, las Ciencias de la Gestión se perfilan como: i) *un saber holístico* referido a asuntos humanos que toman la forma de propósitos, procesos y resultados organizacionales, ii) *un saber plural* que supera el horizonte disciplinar, y iii) *un saber práctico* que no se limita a teorizar ni a conocer empíricamente el mundo de las organizaciones sino a redefinirlo y transformarlo para un mejor cumplimiento de los fines organizacionales.

De acuerdo con sus raíces latinas, la "administración" remite al recurso instrumental para operar sobre algo e ir en su ayuda (*administratio*); en ese sentido, quien administra es un "director"; alguien que cuida y asiste un objeto o un cargo con el que se relaciona en el modo de la exterioridad; esto es, a la manera de algo que le es ajeno y con el que no se halla originariamente comprometido. Por su parte, en el caso de "gestionar" encontramos en el latín un vínculo semántico con 'engendrar' y 'producir' a la manera en que los frutos vivos

surgen de la tierra o el suelo, generándose productos naturales (*gerere*). De una manera más amplia y convergente con nuestro interés, “gestionar” es “llevar algo consigo” (*gestare*); su variedad nominal (*gestatio*) significa la “acción de llevar consigo”; lo cual en el castellano y en las lenguas romances ha servido para designar los procesos biológicos de reproducción de la especie o “gestación”. En castellano, los usos de “administración” y “gestión” son muchas veces idénticos y comparten amplios campos semánticos. No obstante, la preferencia por la expresión “gestión” encuentra asidero en su raíz latina, aquella por la cual “gestionar” no sería sino generar un proceso del cual se forma parte y cuyo propósito es producir un resultado que contiene valor. Se trata, pues, de una ocasión para pasar de un enfoque basado en la operación sobre las cosas –y, muchas veces, sobre las personas cosificadas– a uno centrado en el sentido de pertenencia a un proceso vivo que tiene por fin la generación de valor: los procesos organizacionales.

De este modo, el saber holístico es un rasgo distintivo de las Ciencias de la Gestión. Disponerse a la investigación sobre los asuntos organizacionales bajo esta disposición compromete de inmediato la cuestión de si estamos ante un saber disciplinar. Distintas problemáticas sociales y naturales del mundo contemporáneo –y, por supuesto, esto afecta decisivamente a la Academia– tales como el proceso histórico de conformación de una comunidad global o el cambio climático se revelan absolutamente inaprehensibles para cualquier disciplina particular que pretenda reducir su complejidad a alguna legalidad discreta o a un determinado *set up* de conceptos y metodologías, con todos los supuestos que ellos puedan traer consigo en torno de los alcances y límites de su conocimiento. El conocimiento sobre la gestión pareciera estar crecientemente situado del lado de este tipo de problemáticas que convocan con apremio el concurso de muy diversos saberes disciplinares; más aun, que demandan de la inter y transdisciplinariedad para generar nuevas combinaciones teórico-metodológicas que sean propicias para los retos cognitivos de fenómenos complejos como los que atañen a la vida organizacional. El saber experto, que se disgrega en su recurso a la especialización, seguramente mantendrá su lugar para tratar muy diversas cuestiones y problemas asentados en

lo que alguna vez Kuhn llamara una “ciencia normal”. Sin duda, las Ciencias de la Gestión harán bien en apelar a las especialidades de la administración, las ciencias sociales, la ingeniería, la psicología, las ciencias naturales, las humanidades y la educación. A su turno, solo se distinguirá de manera fecunda una vez que logre hacer de estas vastas tradiciones insumos para situarse en la visión de conjunto que le permita conocer la articulación estratégica de propósitos, procesos y resultados que permiten la generación de valor en las organizaciones y en los ecosistemas que ellas conforman en nuestro tiempo.

Un saber holístico y decididamente plural como el que es propio de las Ciencias de la Gestión tiene una tercera característica que distingue a este ámbito del conocimiento. Se trata de su vocación inherentemente práctica. La investigación que nos ocupa es una investigación *para la gestión*; esto es, para la mejora de la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de las apuestas organizacionales, de modo tal que su propuesta de valor sea cubierta para la satisfacción de las necesidades y el desarrollo de las capacidades humanas. De este modo, estamos inscritos en un saber práctico que porta consigo una peculiar dificultad: su propósito es producir conocimiento para el diseño de procesos, acciones y estructuras organizacionales que hagan realidad la generación de valor; i.e. la satisfacción determinadas expectativas sociales. No obstante, para ello debe apelar a lo mejor de las fuentes teóricas disponibles, a la vez que debe estar al día con los más avanzados logros del conocimiento empírico de la ciencia aplicada. De este modo, se podrá disponer de los mayores elementos posibles para sacar adelante la prospectiva y el planeamiento, así como el monitoreo y la evaluación recursivos que permitan reorientar los diseños prácticos iniciales.

El saber *para la gestión* consciente de esta triple determinación teórica, aplicada y práctica que le es inherente será un recurso valioso para el cumplimiento de los propósitos organizacionales y, eventualmente, para el abandono de los mismos cuando estas distintas fuentes de conocimiento brinden evidencias suficientes para asumir la finitud y poner término a un proyecto.

Por supuesto, podemos situar diversos saberes en este registro, como ocurre con la Arquitectura, la Medicina o

las diversas ingenierías. Sin embargo, frente a ellas, quizás la gestión encuentre su distinción en su singular impronta moderna. Tal como la conocemos, la gestión de organizaciones está marcada de raíz por los vastos procesos de racionalización y búsqueda incesante de mejoras que distinguen al *ethos* del progreso propio de las sociedades modernas. De ahí que, en el caso de las Ciencias de la Gestión, al sentido práctico que comparte con otros saberes habría que sumarle una apuesta permanente por el cambio y la transformación que –en línea con autores como Habermas y Bovero– podemos asociar con una cierta “tradicción de lo moderno”. Por supuesto, esta tradición no siempre ha sido promotora de las mejores causas pero los(as) gestores(as) que actúan en el mundo contemporáneo no pueden ya tomar distancia de una cierta insatisfacción temperamental con el *statu quo* y un afán de superación que distingue su saber práctico y que resulta una suerte de pulsión fundamental. Este afán de superación podrá luego conocer las más variadas formas sectoriales (empresariales, públicas, sociales), funcionales (financieras, operativo-logísticas, de *marketing* y de personas) y darse bajo los más distintas envergaduras organizacionales, pero en todos los casos responde a una presunción, aunque filosóficamente disputable, sumamente enraizada en la vida organizacional del presente: la generación de valor como exigencia de ruptura, creación y desarrollo permanente.

\* \* \*

Desde este horizonte de preocupaciones, expectativas y apremios surge *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, espacio editorial que se propone como un lugar académico para el tratamiento holístico, plural y práctico del saber propio de los asuntos organizacionales bajo un enfoque que resulta inédito en nuestro medio. Se trata de un proyecto editorial del Departamento Académico de Ciencias de la Gestión de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) que asume el reto de promover la generación de conocimiento práctico y participar del aporte que le toca asumir a la Academia de cara a este escenario complejo que es la vida organizacional y la generación de valor. La génesis de este proyecto se encuentra en la expe-

riencia de 10 años de formación en la Licenciatura de Gestión de la PUCP y de formación de una comunidad académica de docentes a cargo de sus cursos. La propuesta académica de Gestión en la PUCP busca articular la formación universitaria, la investigación y la intervención práctica en el mundo de las organizaciones. Nuestra *Revista* espera aportar a este propósito desde el rigor académico y el conocimiento científico plasmados en los productos de investigaciones y estudios en el ámbito de las Ciencias de la Gestión que tengamos ocasión de presentar en nuestras sucesivas ediciones de los próximos años.

La estructura básica de la revista contiene una sección de artículos conformada por contribuciones que son entregadas a un arbitraje doble ciego que incluye, de ser el caso de empate entre las opiniones de los árbitros, juicios dirimientes también ciegos. En segundo lugar, ofrecemos entrevistas que responden a cuestiones de actualidad para la Gestión y que pueden seguir criterios sectoriales, funcionales y espaciales. En tercer lugar, ofrecemos reseñas que se ocupan de libros o *papers* de impacto y relevancia en los desarrollos académicos recientes en torno de las organizaciones, las cuales también arbitramos en la modalidad de doble ciego.

En este primer número, la sección de *Artículos* abre con dos textos que se ocupan de temáticas de gran actualidad desde el punto de vista de la dimensión estratégica en las organizaciones; la innovación (“Gestión de la innovación empresarial: un enfoque multinivel de Jean Pierre Seclén) y la gestión de cambio (“Gestión del Cambio: una propuesta metodológica desde el proceso estratégico” de Regina Soriano). En un registro también estratégico pero específicamente enfocado sobre el plano de la gestión pública contamos luego con una contribución que evalúa la pertinencia de la importación de modelos y herramientas del sector privado al sector público sin la debida reelaboración y sentido crítico (“Limitaciones del enfoque de gestión estratégica en el sector público” de Fabricio Franco). Luego contamos con aportes en línea funcional, uno referido a la Contabilidad y las Finanzas respecto del Sistema Privado de Pensiones en el Perú y el cálculo de las pensiones de jubilación (“Cálculo de pensiones de jubilación en el Sistema Privado de Pensiones: destapando la caja negra”

de Juan Bertolotto) y otro que propone una ruta teórica y metodológicamente innovadora en el campo del *Marketing* con la inclusión de consideraciones propias de la diversidad cultural ("*Etnomarketing: estrategias de negocio desde las raíces culturales*" de Nicolás Ortiz). Por último, cerramos la sección con un artículo que se ocupa del recurso metodológico del estudio de caso para el desarrollo de investigaciones sobre la gestión de organizaciones ("El estudio de caso en la investigación sobre la gestión de organizaciones: una guía introductoria" de Jorge Mendoza y Arturo Llaxacondor).

La sección de *Entrevistas* propone, en esta ocasión, la presentación de tres destacadas trayectorias profesionales en el ámbito nacional, diferenciadas desde sus distintos focos sectoriales. La experiencia de Rolando Arellano Cueva en el sector empresarial y la promoción de los estudios de mercado, la de Juan Carlos Cortés en SERVIR y la reforma del Servicio Civil, así como la de Cecilia Blondet en temas de participación social y lucha contra la corrupción desde la sociedad civil, son registradas por medio de sendas entrevistas que suman al perfil académico de nuestra *Revista* la presentación de trayectorias profesionales en experiencias organizacionales de muy variado tipo.

Por último, en la sección *Reseñas* contamos con tres documentos que se ocupan de publicaciones diversas en torno de: i) los emprendimientos y la estrategia competitiva (Block, J. y otros, "Necessity entrepreneurship and competitive strategy") a cargo de Miguel Córdova, ii) la importancia de los indicadores en la gestión de personas (Mazabel, C., *Indicadores de recursos humanos y su resultado económico en la empresa*) por Paloma Martínez-Hague, y iii) la ética de la gestión y la sostenibilidad (del Aguila, L. (ed.), *Ética de la Gestión, desarrollo y responsabilidad social*) de Soledad Sevilla.

La diversidad de temas y problemas que ofrecemos en este primer número espera ser apenas el inicio de un proyecto editorial que se ha propuesto ser fiel a la complejidad de las Ciencias de la Gestión. Para ello, en una perspectiva 360, ofrecerá un espacio de encuentro e interlocución entre las más diversas contribuciones teóricas y metodológicas, hallazgos empíricos, así como desde variados aportes disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares que permitan caracterizar

de manera holista e integradora las cuestiones que definen la vida organizacional y la generación de valor en sus más variadas dimensiones sectoriales, funcionales y espaciales. Tal cual se ha indicado, el propósito último de esta iniciativa no es sino el de ofrecer a la gestión de organizaciones recursos académicos que puedan aportar al mejor cumplimiento de sus propósitos de eficacia, eficiencia y sostenibilidad; en buena cuenta, inscribir a la Academia en una visión de aporte práctico a los intereses humanos y a las expectativas sociales que las organizaciones intentan satisfacer.

Dr. Levy del Aguila M.