



## CONSILIENCIA DE LA AUTOTOMÍA CAUDAL COMO ESTRATEGIA GERENCIAL

(Consilience of caudal autotomy as a managerial strategy)

**Dr. El Kadi, Omar**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE. Venezuela

[oelkadi@urbe.edu.ve](mailto:oelkadi@urbe.edu.ve)

**MSc. Antúnez, Yalixo**

Doctorante, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL. Venezuela

[yaliantupel@hotmail.com](mailto:yaliantupel@hotmail.com)

### RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar la consiliencia de la autotomía caudal como estrategia gerencial, para perfilarse a la explicación del fenómeno biológico de la autotomía en su aplicación como proceso transformacional en el contexto organizacional, así como describir el ambiente organizacional en el panorama documental, a fin de caracterizar los eventos en el campo donde se desarrollan las experiencias de estos espacios. Se sustentó en postulados de El Kadi y De Pelekais (2014), Dempsey (2009), Sagarin (2013) Robbins (2013), Davis y Newstrom (2003), entre otros. Investigación adscrita a la línea matricial Gerencia en las Organizaciones, dentro de la línea potencial Factores Humanos, definiéndose como un estudio empírico-analítico-positivista de tipo analítica explicativa no experimental. Se aplicó un instrumento de observación directa en organizaciones privadas. Se concluyó que el efecto estratégico de la autonomía organizacional de los gerentes, generalmente ven el mecanismo de defensa como el primer aspecto a considerar al momento de enfrentar una situación de amenaza en su entorno, y que la ambientación de espacios posibilita la generación de comportamientos impredecibles, pero se conserva un cierto orden de forma que permite desarrollar estrategias de modificación de determinadas condiciones con la predicción de algunos comportamientos beneficiosos para las organizaciones; emplean un efecto distractor para su supervivencia en el mercado, representando una ventaja defensiva ante sus adversarios, llevando a cabo acciones para preservar su estado normal de desenvolvimiento y obtener ventajas.

**Palabras clave:** Autotomía caudal. Cambio organizacional, Estrategia Gerencial.

### ABSTRACT

This study was intended to analyze the consilience of Caudal Autotomy as a managerial Strategy, emerges to explain the biological phenomenon of Autotomy and its application as transformational in the organizational context process, as well as describe in the documentary panorama, organizational environment in order to



characterize the events on the field where they develop the experiences of these spaces was based on assumptions of Kadi and De Pelekais (2014), Dempsey (2009), Sagarin (2013) Robbins (2013), Davis and Newstrom (2003), among others. This research falls under the line management in organizations, within the potential line of human factors, defined as an empirical study – of type analytical, explanatory, non-experimental, and positivist. A direct observation instrument was applied in private organizations. It was concluded that the strategic effect of the organizational autonomy of managers, usually see the mechanism of Defense as the first aspect to be considered to face a situation of threat in an environment, and scenting rooms enables the generation of unpredictable behavior, but a certain order is preserved in such a way that it allows the development strategies for modification of certain conditions with the prediction of some behavior that is beneficial for organizations, employ a distractor effect for their survival in the market, that represent a defensive advantage to their opponents, taking action to preserve its normal state of development and gain advantage.

**Keywords:** Caudal Autotomy, Organizational Change, Managerial Strategy

## INTRODUCCIÓN

La naturaleza del ambiente competitivo en las empresas en el siglo XXI es cada vez más compleja y dinámica, dada una serie de factores que exigen su adaptación continua a un entorno cambiante. Entre estos factores se encuentran la universalización del mercado, los cambios tecnológicos, la aceleración de los procesos de cambio social, como también, la creciente influencia del poder en la toma de decisiones de ciertos grupos ajenos a la vida interna de la organización, ya sea gobierno, clientes o comunidades, en donde exigen a aquellas asumir una nueva postura y adecuarse al contexto del entorno.

Es por esto que las organizaciones del siglo XXI, requieren de la aplicación de procesos de mejora como el replantear estrategias, reinventarse en los procesos, reestructurar la organización o actualizar la tecnología existente, permitiéndoles así mantenerse en el mercado, ser competitivos, o simplemente satisfacer las necesidades para la cual fueron creadas. Esta mejora solo puede llevarse a cabo con la intervención directa de trabajadores, gerentes, directores, y accionistas, capaces de ejecutar efectivamente sus responsabilidades, como tanto, de demostrar un comportamiento y esfuerzo discrecional para contribuir al cumplimiento de la misión, la visión e



indudablemente los objetivos del negocio, permitiendo aportar en el éxito organizacional.

Es así como los cambios pueden generar oportunidades, pero también amenazas, presiones y conflictos que tarde o temprano causen la ruptura en alguna parte de la organización. Por esto se hace importante ahondar en el tema de cambio, cuyo concepto básico según Robbins (2013), denota la transición ocurrida cuando se transita de un estado a otro. Llevando éste término a nivel organizacional Davis y Newstrom (2003), plantean el cambio como toda modificación ocurrente en el ambiente de trabajo la cual afecta en la manera de actuar a los empleados. Por su parte afirma Firth (2000), que en los negocios, el cambio es un proceso muy serio porque supone un temor natural por parte de las personas.

Al respecto, Amorós (2007), plantea lo necesario que el cambio provenga del interior de la organización en donde la gente esté consciente de la necesidad del mismo, creyendo en el valor potencial de los cambios y la disposición a cambiar sus comportamientos con el fin de volver más efectivo el equipo o la organización. Cuando no existen estas creencias o comportamientos resulta difícil el cambio organizacional efectivo. De este modo, al vivir en una era de transformaciones sociales, con tanto o más poder y alcance como en las eras del Renacimiento e Industrial, se hace necesario trabajar, aprender cómo vivir cada vez más y más rápido.

Particularmente en Venezuela, a finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, se han experimentado profundos e importantes cambios políticos, sociales y económicos, orientándose desde una tendencia social democrática a un socialismo, denominado, del Siglo XXI, en el cual han surgido nuevas estructuras de poder, cambios en los actores organizacionales de las empresas del estado y nuevas formas de asumir las actividades productivas organizacionales. Estos cambios se fueron gestando mediante transformaciones en el ordenamiento jurídico del país, esperándose cambios importantes tanto en las empresas privadas como en las empresas del Estado.

Aunado a ello, en contexto organizacional venezolano tiene, como en el resto de otras latitudes, la posible inquietud de evidenciar temores a los cambios posibles a ocurrir en desventajas o detrimento de lo considerado como una estabilidad en sus centros de labores, en cuanto dichos cambios pudieran promover o ir dirigidos a la



reducción de personal después que la nueva organización toma lugar, situación probablemente pueda afectar la actuación del recurso humano despuntando en desmotivación, miedo o incertidumbre, desmeritando o no reconociendo las ventajas factibles a preverse como la orientación y promoción de cambios hacia las oportunidades de aumentar los niveles de calidad, servicio al cliente y productividad.

La realidad antes descrita del contexto venezolano, es un carácter constante de lo vivido como requerimiento de cambios organizacionales a finales del primer decenio del siglo XXI en lo referente a las empresas privadas por su alcance y dado que impacta a todos los procesos tanto operativos como administrativos, y los cuales requieren ser unificados en sus formas, se ha considerado como una variable a estudiar en el presente artículo.

Así mismo, ante la diversidad y dinámica en las organizaciones, se requiere que el personal asuma los cambios tanto estructurales como funcionales con una óptica orientada a la superación de los obstáculos, por lo cual se hace importante resaltar la Autotomía Caudal, como proceso de transformación y mecanismo de defensa que presentan algunos reptiles así como unos anfibios, consistente en la auto-amputación de la cola para provocar la distracción de un depredador para así, facilitar la huida de la amenaza. Entonces este proceso podría convertirse en modelo a seguir por dichas empresas.

En relación a esto, El Kadi (2014) quien hace referencia a Dempsey (2009), asocia el fenómeno biológico a un comportamiento humano natural, el desprendimiento, el cual es olvidarse de la pérdida con el fin de ganar algo nuevo, es por ello que de las lagartijas se puede aprender el desprendimiento; acotando la primera experiencia de desprendimiento de los humanos es en el momento de nacer, aunque en este caso el desprendimiento es físico, porque alguien corta el cordón que une al recién nacido con la madre y por lo tanto se ejecuta una desconexión; pero las siguientes experiencias no involucran el desprendimiento físico, sino una serie de atajos y desprendimientos emocionales en el transcurso de la vida.

Dadas las referencias anteriores, y llevando este proceso de autotomía, que es de orden biológico al plano laboral, se podría tomar como referencia en virtud de aprender de las transformaciones experimentadas por las lagartijas, así como por otros



reptiles, ante ciertas circunstancias para llevar a cabo el desprendimiento de una parte de su cuerpo, ocasionando una pequeña, pero dolorosa, pérdida de uno de sus miembros, aun cuando pueda ser esencial para su supervivencia, como para su progreso, siendo esto en su consiliencia la representación coyuntural o estructural de la automutilación de alguna parte ya sea material o humana dentro de una organización. Es decir, el desprendimiento podría comprenderse como la separación o alejamiento de todo aquel elemento inhibitor de la organización para la prosperidad, la salud así como el éxito.

Ante las acciones de cambio mediante la transformación por un proceso de autotomía caudal por el desprendimiento, las organizaciones de Venezuela, dadas las circunstancias que vive el país, se puede notar la existencia de algunas situaciones amenazantes por el atentado al surgimiento de dicha organización como por ejemplo por los procesos de competitividad, donde se debe decidir llevar a cabo el desprendimiento de algún recurso humano o material para generar una nueva distribución de las tareas y experimentar el dolor como pérdida, así como la existencia de algunos eventos de preocupación por la adaptación a nuevas situaciones, a la reestructuración y renovación a sabiendas de comprobar la sucesión de etapas de transformación, aunque ello obedezca a un efecto estratégico organizacional, pero con la convicción de posteriormente confirmar el éxito deseado.

La presente investigación tiene como finalidad hacer un análisis consiliente de la autotomía caudal como estrategia gerencial, cuyos objetivos se perfilan a explicar el fenómeno biológico de la autotomía para aplicarlo como proceso transformacional en el contexto organizacional, así como describir el ambiente organizacional en el panorama documental, a fin de caracterizar los eventos en el campo donde se desarrollan las experiencias de estos espacios.

### **BASES TEÓRICAS**

**Autotomía caudal** Este es un término proveniente del griego *αυτο* = "así mismo" y *τομία* = "cortar", cuyo significado es automutilación que generalmente es un comportamiento de algunos animales en una parte de su cuerpo para entrar en un proceso de adaptación al entorno en donde reside, comportamiento al cual acude en



momentos extremos de amenaza, permitiéndole esto el escapar y evitar el ser devorado. De acuerdo a lo explicado por Zani (1996), es un proceso de naturaleza propia de los invertebrados, que bien pueden automutilarse la cola, las patas, antenas o cualquier otra parte de su estructura ya ornamental o defensiva con el fin subsistir.

A partir de la perspectiva expuesta de la fisiología y el aspecto celular experimentado por los reptiles en su ancestralidad, para la regeneración de alguna parte de su cuerpo, se puede indicar la existencia de una transformación, en cuyo proceso se evidencian adaptaciones paulatinas, hasta lograr los cambios deseados, así como necesarios según las eventualidades del contexto, en proyección a una nueva vida, mostrando una habilidad estratégica para la subsistencia. Cabe destacar que de acuerdo a los estudios realizados por Sagarin (2013), señalan la ocurrencia de estos episodios transformados, hasta lograr los cambios, para caracterizarse por situaciones de riesgos a los cuales se somete el animal de manera fortuita, o por experimentar una especie de nuevo renacer como sucede con algunas aves como las águilas.

En este caso de las águilas, que tiene como promedio de vida unos 70 años pero por motivos de la acción del tiempo, las uñas de sus garras y su pico se desgasta, haciéndose más difícil su supervivencia, acarreado esto problemas de captura de sus presas por ser parte de su sustento de vida; según Méndez, Curti, Herrera y Benedetti (2006), esta situación le hace tomar una decisión drástica: Buscar un sitio apartado con suficiente vegetación para permitirse un nuevo hábitat con la suficiente energía de subsistencia, entrando en una especie de recogimiento en un tiempo ponderable de cuatro a seis meses, en el cual deja de volar y se dedica a raspar sus uñas contra las piedras hasta lograr literalmente el desprendimiento de su cuerpo, haciendo lo mismo con su pico, el cual arranca de manera abrupta, regenerándolo como a sus garras, para salir de nuevo con mayor entusiasmo.

Desde lo expuesto por Balderas-Valdivia (2007), en los reptiles la forma de activar el rabo es una manera de actuar ostentada por diversas variantes, de acuerdo a la especie, así como su finalidad poseída. Se destaca en este contexto biológico la experimentación de singulares movimientos en estos individuos de una misma especie, para entender que se trata de la emisión de emitir una especie de mensaje para marcar



territorio, desafiar una competencia sexual o cortejar al sexo opuesto. En cambio si se da este comportamiento en otras diferentes especies, es porque por lo general en vez de emitir estos mensajes para el cortejo, se distingue para advertir la presencia de depredadores trasgresores de su vida. La forma más primitiva de estas señales incluye el contacto físico y voluntario de la cola con la fuente de peligro. El autor, por ejemplo, señala el caso de las iguanas verdes (familia Iguanidae), cuando adoptan una postura de advertencia ante la aproximación de un enemigo, bajo la reacción inmediata de rápidos movimientos de la cola con fuertes espasmos convertidos en verdaderos latigazos.

En los reptiles más evolucionados, como las serpientes de cascabel, sucede algo semejante, sólo que la ondulación es tan vigorosa de la cola produce un efecto de vibración; es un efecto sonoro ocasionado por las escamas previamente modificadas, a fin de servir con eficacia la advertencia de algún peligro como el de la intoxicación, el cual se representa por la mordida poderosa del animal. Con ello se puede distinguir la instrumentación poseída por esta serpiente, la cual ha adaptado según su interés de supervivencia, con el ingenio natural de lograr el aseguramiento de supervivencia; pero infortunadamente no todas las especies de animales poseen estos mecanismos de defensa; sin embargo, en el caso de otras familias de serpientes, existen algunos efectos parecidos al aprovechar el sonido de las hojas secas, haciendo una especie de prevención o temor hacia otros animales cercanos, como posibles depredadores.

En este sentido, la naturaleza ha creado en una sola estructura, la cola reptiliana, una variada lista de adaptaciones para la supervivencia, misma que también guarda soluciones insospechadas para los humanos. Hoy los biólogos no sólo tratan de entender cómo pudo darse tal variabilidad en la evolución orgánica, también estudian la regeneración celular de la cola reptiliana, descubriendo con esto el proceso esa regeneración durante las fases experimentadas en el contexto bioquímico, donde se desarrollan, pudiendo ser aprovechado estas experiencias en estudios con personas, debido a la complejidad de moléculas interviniente en ellos, existiendo la posibilidad de utilizarse para acelerar la restauración de tejidos dañados por enfermedades o en accidentes entre los humanos.



Para finalizar los sustentos del proceso autotómico caudal, se puede indicar que los reptiles son formas ancestrales de otros vertebrados, persistentes en la conservación de sus cualidades biológicas, los cuales podrían ser de suma utilidad para los seres humanos. De la comunidad científica, depende seguir conservando, conociendo y descubriendo lo experimentado por la naturaleza, quien ya tiene por adelantado las estrategias a aplicar en determinados momentos y donde las ciencias sociales de la gerencia, aún tiene un cúmulo de cosas por descubrir, tomando en cuenta mucho de los aspectos naturales para propiciar estrategias propulsoras de alternativas de transformaciones para cambios hacia la optimidad.

### **ESTRATEGIAS GERENCIALES**

Según Sallenave (2004) considera fundamental orientar el trabajo organizacional hacia una gerencia integral eficaz, consistente en relacionar todas las fuerzas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad. Las estrategias, son maneras de saber a dónde va la organización y cómo lograrlo; de forma que la organización para llevar a cabo una estrategia eficientemente, debe incluso considerar su cultura, en cuanto es una manera de dinamizar a la organización y animar a sus gerentes, a no causar mayores impactos emocionales en sus trabajadores.

Todo gerente, que actúa con perspectiva de administrar los recursos, debe ser capaz de desarrollar estrategias técnicas a manera de aplicar los conocimientos y la experiencia adquirida, estrategias humanas o capacidad de trabajar con otras personas, aparte de las estrategias conceptuales, las cuales se conciben como la habilidad para sobrellevar situaciones complejas. En ese orden de ideas, plantea igualmente Martínez (2006), que el término estrategia se refiere a la capacidad de una persona para llevar a cabo diversas actividades, donde cada uno de los sujetos no es igual, por cuanto se busca ajustar las características de las personas y encontrar la manera adecuada de usarlas.

Así, se identifican las estrategias intelectuales, las cuales son aquellas que se utilizan para realizar las actividades mentales, y éstas se pueden medir a través de test o pruebas o para los miembros de una organización cualquiera; en este contexto se conocen siete dimensiones para medir tales cualidades, como la aptitud numérica, la



comprensión verbal, la velocidad perceptual, el razonamiento inductivo, la visualización espacial y la memoria.

En cuanto a las estrategias físicas, sostiene Martínez (2006), que son aquellos requerimientos necesarios para tomar en cuenta por parte del gerente, para hacer tareas demandantes de fuerza, vigor y destreza, donde la capacidad física puede ser identificada por la gerencia como el motor clave o no de tal requerimiento, o si por el contrario es una demanda de orden potencial del talento humano. Igualmente, el planteamiento de Robbins (2013), sostiene la aplicación de estrategias por parte del gerente para el desempeño óptimo del personal de una organización, no es sólo la sumatoria de las cualidades tomadas de cada uno de los integrantes, sino el establecimiento de habilidades bajo los parámetros de todo aquello posible por hacer de quienes integran a la organización, con eficacia en comparación a otros grupos de trabajo.

Según planteamientos de Koontz y Weihrich (2004), cada persona dentro del objetivo fundamental que le corresponde en la empresa, y de acuerdo a sus tareas, puede aportar conocimientos y facultades distinguibles de su labor con respecto a la de otros miembros del grupo; es decir, un conjunto de patrones de comportamiento deseables atribuidos a alguien, quien ocupa una posición dada en la unidad social involucrada, para servir de referencia en la medición de las labores y sobre todo en atención a los parámetros estratégicos aplicados en su verificación de si son viables o no en el transcurso de la gestión. Es decir, esa medida de los aportes hechos por esas facultades en la organización, al ser mayor, en esa misma medida el sujeto será considerablemente productivo.

Desde esta apreciación teórica, se puede indicar que, la aplicación de las estrategias hace despertar la habilidad para comprender la complejidad de la organización en su conjunto, y entender dónde engrana la influencia personal dentro de la misma, englobando organización, administración, planeación estratégica, antropología, ciencias del comportamiento, impacto en las organizaciones, aspectos culturales, aspectos culturales regionales del medio, globalización así como ambiente. Se destacan así mismo, las estrategias técnicas, cuyo cometido es ampliar la capacidad de utilizar a su favor, o la del grupo, los recursos, relaciones necesarias para



llevar a cabo tareas específicas para el afrontamiento de problemas, incluyendo creatividad, asesoría, toma de decisiones, trabajo en equipo, manejo de conflicto, tanto como la administración del tiempo.

También se destaca que las estrategias interpersonales, son aquellas cuando el líder destaca la habilidad para trabajar en grupo, con espíritu de colaboración, cortesía, cooperación y respeto a las necesidades de otras personas para obtener objetivos comunes. Es posible influir en los demás debido a la motivación y la conducción afectiva del grupo hacia el logro de determinados propósitos.

Estas estrategias incluyen la motivación, dirección, supervisión, delegación, manejo de estrés, calidad de vida, actitud ante el cambio, cooperar, compartir, elegir una solución, cortesía y amabilidad, conversaciones de grupo, buscar soluciones. Por último se establecen las estrategias sociales, las cuales son desarrolladas por el líder considerando el conjunto de comportamientos interpersonales complejos, enfatizando que dichas estrategias son aplicadas tomando en cuenta las habilidades de las personas y no los rasgos de la personalidad.

Según Rosales (2002), las estrategias gerenciales buscan la reflexión organizacional para proponer y ejecutar un conjunto de acciones coherentes donde las innovaciones tecnológicas anteriormente no aparecían como una serie de acontecimientos independientes, sino que se enmarcaban dentro de un proyecto de sociedad global; y en la actualidad la intención de las estrategias es la búsqueda de aplicar así como desarrollar maniobras conducentes a elaborar un proyecto tanto formativo para los integrantes de la organización como político para relacionar con un proyecto de sociedad, a fin de pasar de una democracia representativa a una participativa.

En el marco de las estrategias a cumplir en las acciones gerenciales, se deben considerar los elementos intervinientes en él tales como los elementos positivos en el que se destacan las previsiones de un futuro más productivo, centrado en el talento humano con enfoque en las necesidades y no en la concepción teórica, tomando su norte en la participación y no en la recepción pasiva, enrumbándose en la conducción del personal y no en la imposición de normas para el logro de objetivos, enfatizando en el aprendizaje organizacional y no en la simple producción de un bien sin insistir en la



asimilación del conocimiento, ya que es un proceso previsor en realzar la cooperación grupal, mas no individual.

Por otra parte, Robbins y DeCenso (2009, p. 122), las estrategias gerenciales representan “los trabajos que se deben ejecutar para conservar el logro de los objetivos de la organización, haciendo realidad los resultados esperados y a la vez concretar los proyectos estratégicos”, Contemplado de este manera, las estrategias gerenciales son la sazón que van a permitir especificar y elaborar los planes estratégicos, logrando los objetivos institucionales. Conviene destacar, que las estrategias se muestran de determinado conocimientos, apoyándose en una serie de técnicas, centralizándose en la adquisición y autoridad.

De acuerdo a lo señalado por Martínez y Milla (2005), el desarrollo de estrategias gerenciales de una organización obedece a un proceso formativo, como la secuencia de tareas y actividades que tienen como efecto final la transformación y suministro en los resultados y productos. La visión del producto final así como los servicios intermedios deben ayudar a caracterizar la calidad del proceso., por tanto el foco de interés es examinar dichos productos para obtener información de lo ocurrido para poder tomar acciones correctivas como preventivas del proceso.

En cuanto al proceso conducente a la fijación de la misión de la organización, la formulación de estrategias gerenciales se lleva a cabo mediante una diagnosis con el objeto de establecer las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas realizando un análisis que comparen factores internos, y externos a fin de fijar objetivos y estrategias para dicha organización. En tal caso, las estrategias seleccionadas deben aprovechar de forma efectiva las fortalezas de una entidad, tratando de vencer sus debilidades, sacando provecho de sus oportunidades externas de manera clara, tratando de evitar las amenazas externas, requiriendo para esto tres actividades importantes: investigación diagnostica, análisis y toma de decisiones.

De esta formulación de estrategias gerenciales, sostiene Peralta (2004), la diagnosis así como la selección de la estrategia, pueden desarrollar técnicas como la aplicación de encuestas y administrarlas para examinar los factores intervinientes, tales como: el estado de ánimo de los empleados, la eficiencia de la producción, entre otros aspectos. De tal manera que el análisis requiere en la formulación, técnicas analíticas



como matrices de posición, estrategias y evaluación de acciones, con la toma de decisiones donde se deben realizar dictámenes con respecto a los objetivos por fijar y las estrategias por seguir, entre las cuales se pueden considerar las de rescate de los insumos existentes como la de reingeniería, el sentido analítico por la estructuración de la organización como el benchmarking, o los aspectos globalizadores mediante el outsourcing en el aprovechamiento de terceros para el logro de objetivos.

### **CONSILIENCIA DE LA AUTOTOMÍA CAUDAL COMO ESTRATEGIA GERENCIAL**

Toda organización que se pondere de prestar un servicio, ya sea de orden lucrativo o de carácter filantrópico, debe prever la aplicación de estrategias, con las cuales puede abordar el transcurso de acciones a fin de lograr los objetivos trazados, de manera de poder dar cumplimientos a sus actividades guiadas a la luz de un plan, cuya concepción le ayudará a desarrollar de manera armoniosa sus cometidos en el servicio ofrecido. De tal manera, las estrategias son sinónimos de prevención y proyección en la unificación de criterios en el carisma de la coherencia para la toma de decisiones de cada unidad administrativa de la organización, o las de orden individual, dada la consideración del panorama de alternativas poseídas por la entidad organizada, sirviendo para las elecciones, con la intención de tomar la más adecuada.

En este orden, una estrategia se corresponde a un plan global para desplegar los recursos de alcanzar una posición favorable, distinguiéndose características de decisiones estratégicas, radicando su importancia en el involucramiento de gran cantidad de recursos de diferentes tipos la cual ya desarrollada no es fácil revertirla puesto que supone la intervención del talento humano, como parte fundamental en la toma de decisiones, utilización de dichos recursos de manera objetiva y la implicación de la participación de varios recursos, haciéndose difícil revertirla, en cuanto a lo básico de poder ser un lento afectante de la parte financiera.

En este sentido, se puede indicar que los procesos de transformación, otorgan el privilegio de evolución, con la posibilidad de incrementar las dimensiones intervinientes en los campos gestionarios desarrollados en una entidad organizada; esto previene la consideración de no quedarse en los estadios de un pasado denotado por rastros de ineficacia, impertinencia, desorientación, descontrol o cualquier otro vicio desvinculante



del proceso productivo o diseño para la competitividad de un mercado exigente de adaptaciones a nuevas necesidades. Comúnmente se tiende a confundir los términos de transformación y cambio, en su concepción semántica, sobre todo porque en la praxis organizacional se habla de estos procesos como si fueran una misma cosa, cuando en realidad uno conduce al otro o se puede gestar uno sin necesidad del otro; es decir se puede hacer un cambio de manera paulatina mediante la transformación de los estados de una entidad.

Así mismo, se puede gestar un cambio de manera repentina, sin necesidad de generar transformaciones o adaptaciones mediante fases, sino abruptamente para lograr determinados objetivos; lo que en términos de mercadeo se entiende como campañas agresivas para el logro de determinados cometidos. Sin embargo, los procesos naturales en la gestación de los cambios, debe ser originado por las transformaciones transitadas de un estado a otro, cualificando o cuantificando las apariciones de los elementos reemplazantes de lo originario.

De igual manera, al referir el proceso de la autotomía caudal como sumario de eventos biológicos experimentado por algunos reptiles, es motivo de estudio y asimilación del contexto social organizacional, por cuanto se evidencia la ruptura de alguna parte de su cuerpo como un fenómeno previsto de decisiones abruptas merecedoras de la consideración, donde la estructura de las organizaciones puede regenerar mediante procesos flexibles, los crecimientos necesarios para la proyección de la entidad, bajo la implicación del dolor por la automutilación, pero bajo la premisa de obtener en un proceso de madurez la consolidación de nuevas ofertas de servicio de materiales y personal humano fortalecido, ante las diversas como novedosas situaciones del mercado, a manera contingencial.

De acuerdo a los postulados de la Quinta Disciplina expuestos por el autor Senge (1999), los cambios en las organizaciones son necesarios por cuanto estas constituidas por masas sociales de humanos que son cambiantes según las exigencias requeridas para un nuevo talento humano, y en referencia al proceso autotómico como un hecho natural de desprendimiento, éste es alimentado con un ambiente de soporte para la subsistencia ante las adversidades ofreciendo oportunidades grandiosas de crecimiento.



Desde esta perspectiva, Dempsey (2009), expone unos hábitos en donde las estrategias de desprendimiento que muy bien pueden ser aplicadas al contexto gerencial, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**TABLA 1**  
**Hábitos gerenciales desde la consiliencia de la autotomía caudal**

Factor Tipo	Lagartija 1	Lagartija 2	Lagartija 3	Lagartija 4	Lagartija 5	Lagartija 6
1	Ser Psicótico	Ser un llorón	Ser un conocedor de todo	Enojarse	Ser co-dependiente	Ser engreído
2	Ser emocional	Ser pesimista	Perder la memoria	Molestar a la gente	Ser pícaro	Ser un comediante
3	Alucinar	Ser optimista	Nutrirse de comportamientos positivos	Ser Narcisista	Ser un tirano	Ser voluble
4	Ser Franco	Ser Adulador	Cometer errores	Ser impulsivo	Ser un Procrastinado	Ser un controlador
5	Ser Obsesivo	Estar preocupado	No Conservar	Ser infantil	Ser un copiadador	Limitar el vocabulario

**Fuente:** El Kadi y otros (2014).

**TABLA 2**  
**SUSTITUCIÓN DE HÁBITOS GERENCIALES DAÑINOS**

Hábitos que hacen daño	Hábitos que ayudan
Ser Psicótico	Escucha tu voz interna
Ser emocional	Vive con pasión
Alucinar	Visualiza
Ser franco	Se honesto
Ser obsesivo	Enfocarse
Ser un llorón	Llorar por una pérdida
Ser pesimista	Planea para lo peor
Ser un optimista	Esperar lo mejor
Ser Adulador	Elevar el autoestima
No ponerse interiores limpios	No preocuparse
Ser un conocedor de todo	Ser un aprendiz continuo
Perder la memoria	Vive el presente
Nutrirse con comportamientos positivos	Nutrirse con 2 hábitos diariamente
Cometer errores	Aprender de los fracasos
No conservar	Utiliza todos los recursos
Enojarse	Expresar las emociones adecuadamente
Molestar a la gente	Preguntar y preguntar



Ser narcisista	Cuidarse a uno mismo
Ser impulsivo	Tomar decisiones
Ser Infantil	Ser uno mismo
Ser co-dependiente	Dar apoyo y ayudarnos mutuamente
Ser tramposo	Rompe las reglas
Ser un tirano	Crea tus propias reglas
Procrastinar	Prioriza
Ser un copiador	Consigue un ídolo
Ser avaro (tacaño)	Guarda dinero
Ser engreído	Evade gente negativa
Ser un comediante	Ríete
Ser voluble	Cambia tu enfoque
Ser un controlador	Ejerce el 100% de autocontrol
Limitar el vocabulario	Escoge las palabras sabiamente

**Fuente:** El Kadi y De Pelekais (2014).

De acuerdo a las tablas presentadas y según se interpreta a Dempsey (2009), al desprenderse el ser humano y en este caso el gerente de una organización, debería fijarse en las ganancias y no en la pérdida; la paz viene cuando se olvida y se reconoce que así es la vida, así como pasan las estaciones, el ciclo de desprendimiento y crecimiento igual pasa, el desprenderse de lo viejo y el crecimiento del nuevo miembro, y con cada nuevo crecimiento está la ganancia.

Por otro lado, al referenciar lo expuesto por Chiavenato (2013), se puede indicar que las estrategias gerenciales están hoy en día estrechamente vinculadas con el espacio laboral de las organizaciones, debido a su relación con la posesión de actitudes, capacidades, las cuales tienen como fin la obtención de resultados apropiados para el funcionamiento de una institución, de tal forma pueden gestarse comportamientos como el de escucha interna para actuar de manera intuitiva, visualizando un mejor estado por nutrirse, con hábitos proactivos tal como lo hacen los reptiles en aquellas situaciones de resguardo luego de la automutilación.

Además, de la administración y dirección que desarrollan los reptiles en su reposo y reposición de sus partes automutiladas, cuando posteriormente se espera de estos nuevos miembros eficiencia y eficacia, pues su propósito se fomenta en la calidad de vida, es decir, el estímulo para una gerencia significativa de la vida organizacional, en donde se incorporen los principios de autonomía, acogiendo la



flexibilidad necesaria para generar en los miembros de la institución mayores y mejores resultados aplicando estrategias autonómicas.

Cabe destacar, que en las organizaciones, es de vital importancia la puesta en práctica el trabajo en equipo, infiriendo el deber de construcción activado por el gerente como una acción propia de sí, dada su capacidad de promover un ambiente de liderazgo sobre sus propias actividades, motivando a una comunicación asertiva, de la confianza entre el personal como miembros de la entidad direccionada, estimulándolos hacia el logro de objetivos comunes.

De lo expuesto por Robbins y Decenzo (2009), se toman los aspectos gerenciales para su aplicación desde el contexto biológico desarrollado por los reptiles, cuando éstos direccionan su actividad de resguardo de vida en cuanto es lo que puede hacer un gerente al motivar a todos los miembros de la organización a fin de incentivar a las actuaciones de un determinado modo, para poder lograrse los objetivos establecidos, en la misma medida de confluenciar intencionalidades para el trabajo en equipo, en contribución a la obtención de las metas de la organización y de quienes conforman el talento humano de la misma.

En este mismo sentido, se puede hacer la consiliencia entre los comportamientos organizacionales y el comportamiento biológico natural de los reptiles, al reseñar lo expuesto por Dempsey (2009), y lo expuesto por David (1990), cuando la primera señala que los hábitos de las lagartijas en su momento de decisión para la automutilación entra en estados de alucinación, pero al mismo tiempo en una actitud de optimismo representado en salvar su integridad, en la medida de lo expuesto por el segundo autor, sobre el comportamiento funcional del control en cuanto a su propia estrategia.

Es decir que, en ambos casos, el gerente en su condición más reptiliana se asegura del rendimiento de su organismo, en ese momento, se ajuste a la posesión de la previsión de mantenerse en resguardo por el tiempo necesario para regenerar o reponer el miembro mutilado representando la valoración de nuevas medidas correctivas a fin de seguir ejecutando actividades en pro del logro de objetivos organizacionales. Visto de esta forma el gerente en su comportamiento de hábitos retinianos respalda y motiva para que se lleve a cabo el control de las estrategias



gerenciales, para de esta manera, lograr la integración del personal institucional, con el propósito de garantizar el trabajo coherente hacia objetivos comunes.

### **CONCLUSIONES**

Se puede concluir que el efecto estratégico de la autonomía organizacional de los gerentes, generalmente ven el mecanismo de defensa como el primer aspecto a considerar al momento de enfrentar una situación de amenaza en su entorno. A su vez la reingeniería y la funcionalidad hacia la optimidad revelan una gran importancia para los gerentes organizacionales. Esto se basa en la observación directa donde el efecto estratégico, es un método efectivo y de gran ayuda, por cuanto la ambientación de espacios posibilita la generación de comportamientos impredecibles, pero se conserva un cierto orden, de forma permisible para desarrollar estrategias de modificación de determinadas condiciones con la predicción de algunos comportamientos beneficiosos para las organizaciones.

Organizacionalmente el efecto estratégico en las organizaciones, emplean un efecto distractor para su supervivencia en el mercado, lo cual representa una ventaja defensiva ante sus adversarios, de esta manera son capaces de llevar a cabo acciones hacen preservar su estado normal de desenvolvimiento, para obtener alguna ventaja sobre todo aquello que le cause algún indicio de perturbación, eliminando todos aquellos obstáculos inhibidores para el surgimiento o empoderamiento de la situación enfrentada.

### **RECOMENDACIONES**

Con respecto al objetivo propuesto, se recomienda realizar una evaluación detallada de los procesos internos de las organizaciones a fin de identificar cuales pudiesen ser susceptibles a la aplicación de un proceso de autotomía caudal de la reingeniería, con la finalidad de aprovechar las oportunidades que presente el medio a las empresas deseosas de asumir cambios, o desarrollar estrategias a fin de subsanar las amenazas encontradas en el entorno y a las expuestas, ya sean desde el punto de vista comercial, generados por la competencia, como a aquellos factores, políticos,



sociales, económicos y legales generados por los fenómenos cambiantes que están continuamente ocurriendo en el país.

Así mismo se recomienda revisar la efectividad de los procesos en las organizaciones, de manera de asegurar que un paradigma apropiado de gestión en las actividades empresariales a través de sus procesos operacionales, y evaluar cómo los cambios potenciales pueden afectar al negocio; para ello se recomienda realizar una supervisión en tiempo real para proporcionar visibilidad del estado de los procesos actuales, extrayendo los momentos y elementos claves, importantes y afectantes de los procesos productivos en la empresa. De esta forma, se podrá juzgar la efectividad de sus procesos al instante y diseñar después procesos de mejora del rendimiento frente a esos elementos.

De igual manera, se debe automatizar la ejecución de las tareas del proceso, que pueden haber sido controladas anteriormente de forma manual y para ello, se pueden combinar servicios nuevos y ya existentes en su concepción de reingeniería. Para tareas aún requirentes de control manual la proyección de la funcionalidad para la optimidad debido a la transformación generada en una empresa determinada, se debe coordinar el flujo de trabajo y dirigir la acción al notificar a los empleados y presentarles la información necesaria para realizar su trabajo.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Perú: Editorial USAT.

Balderas-Valdivia, C. J. (2007). Lo interesante está al final. Facultad de Ciencias de la UNAM. México.

Chiavenato, I (2013). Administración de recursos humanos (el capital humano) (8va.ed). Editorial McGrawHill. México.

David, Fred (1990). La gerencia Estratégica. Fondo Editorial Legis. Tercera reimpresión. Colombia.

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Editorial McGraw-Hill

El Kadi, O. (2014). Autonomía caudal como estrategia gerencial para el cambio organizacional en empresas familiares. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo. Venezuela.

El Kadi, O., De Pelekais, C., Leal, M. y Robles, M. (2014) Autonomía caudal como estrategia gerencial para el cambio organizacional en empresas familiares. Maracaibo, Venezuela.



El Kadi, O. y De Pelekais, C. (2014) El cambio organizacional desde la autotomía caudal: Avizorando el futuro de las empresas familiares. Maracaibo, Venezuela. Editorial: Astro Data

Firth, D. (2000). Lo fundamental y lo más efectivo acerca del cambio. Bogotá: Editorial. McGraw-Hill Interamericana.

Koontz y Weihrich (2004) Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). Administración. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Martínez, M. (2006). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Editorial Trillas. México.

Martínez, D. y Milla, A. (2005). La elaboración del plan estratégico a través del cuadro de mando integral. Documento en línea. Disponible en: [http://books.google.co.ve/books/about/La\\_elaboracion\\_del\\_plan\\_estrat%C3%A9gico\\_a\\_t.html?id=WnHYrdgYGmcC](http://books.google.co.ve/books/about/La_elaboracion_del_plan_estrat%C3%A9gico_a_t.html?id=WnHYrdgYGmcC). Consulta: 27-02-2017.

Méndez, P., Curti, M., Herrera de Montuto, K., y Benedetti, A. (2006). Las aves rapaces. Guía didáctica de educación ambiental. Fondo Peregrino – Panamá.

Peralta A., Gilberto. (2004) De la filosofía de la calidad al sistema de mejora continua. 37 actividades para realizarlas en su negocio. Panorama Editorial. México.

Robbins, S. (2013). Essentials of Organizational Behavior (12th Edition). Editorial: Pearson Education.

Robbins, Stephen y Decenzo, David. (2009). Fundamentos de Administración. Conceptos esenciales y aplicaciones. 6ta edición. Editorial Pearson Educación. México.

Rosales, L. (2002). Estrategias gerenciales para la pequeña y mediana empresa. Ediciones IESA, Caracas.

Sagarin, R. (2013). Para más adaptables, tomar una lección de biología. Revista de negocios de Harvard. [Artículo en línea]. Disponible: [http://blogs.hbr.org/cs/2013/03/to\\_become\\_more\\_adaptable\\_take.html](http://blogs.hbr.org/cs/2013/03/to_become_more_adaptable_take.html) [Consulta: 2013, Mayo 30].

Sallenave, Jean Paul. (2004) Gerencia y planeación estratégica. Editorial Norma. Bogotá.

Senge, P. (1999). La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona: Editorial Granica (Grupo Editorial Norma), Colección Management y contexto.

Zani (1996) Zani, P., A. (1996). Patrones de evolución autotomía caudal en lagartos. Norman, Oklahoma. La Universidad de Oklahoma. [Artículo en línea]. Disponible: <http://xa.yimg.com/kq/groups/13543816/1693542182/name/Zani%201996.pdf>. [Consulta: 2012, Diciembre 08].