

**LA CONSILIENCIA COMO PROPUESTA EPISTÉMICA  
PARA LA GERENCIA UNIVERSITARIA.**

La consiliencia como propuesta epistémica para la gerencia universitaria.

**Ana Padrón Medina**

Universidad Tecnológica ECO-TEC. Samborodón, Ecuador.  
apadronm@ecotec.edu.ec

 <https://orcid.org/0000-0003-4724-9543>

**África Calanchez Urribarri**

Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.  
calanchezafrica@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-9246-9927>

**Johan Méndez Reyes**

Universidad Politécnica Salesiana. Quito, Ecuador.  
reymanjoh@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-9349-223X>

Este trabajo está depositado en Zenodo:  
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8274105>

**RESUMEN**

La universidad como organización compleja requiere de gerentes que puedan acompañar los diversos procesos académicos y administrativos de una forma integral, humanística y científica, a pesar de ello, no se ha contado con gerentes, que además de asumir dichos procedimientos, logren articular todos los diversos conocimientos y experiencias que tienen sus colaboradores en beneficio de la gestión. En este sentido, se presenta la consiliencia como alternativa que contribuye a desarrollar una gestión universitaria que integre los múltiples conocimientos tanto de la ciencia como de las personas, que desde un diálogo intercultural e inter y transdisciplinarios diseñe herramientas y métodos para solucionar problemas y crear condiciones propicias para el respeto y consenso de las ideas. Para ello, se plantea como objetivo analizar la consiliencia como propuesta epistémica para la gerencia universitaria, que a través de la metodología hermenéutica se pueda interpretar los diversos aspectos teóricos que tiene la consiliencia para el gerente educativo, en cuanto a su propuesta de integrar diversos conocimientos disciplinares en pro del éxito de la gestión. Finalmente, se concluye sobre la importancia de considerar a la consiliencia como aspecto clave para idear un tipo de gerencia que desde un pensamiento consiliente, pueda desarrollar una gestión inteligente, de calidad y eficiente para las organizaciones universitarias.

**Palabras claves:** Consiliencia, gerencia, epistémico, universidad.

**ABSTRACT**

The university as a complex organization requires managers who can accompany the various academic and administrative processes in an integral, humanistic and scientific way, despite this, there have not been managers who, in addition to assuming said procedures, manage to articulate all the various knowledge and experiences that their collaborators have for the benefit of management. In this sense, consilience is presented as an alternative that contributes to developing a university management that integrates the multiple knowledge of both science and people, that from an intercultural and inter and transdisciplinary dialogue designs tools and methods to solve problems and create conditions conducive to respect and consensus of ideas. For this, the objective is to analyze consilience as an epistemic proposal for university management, which through the hermeneutic methodology can interpret the various theoretical aspects that consilience has for the educational manager, in terms of its proposal to integrate various knowledge disciplines for the success of management. Finally, it is concluded about the importance of considering consilience as a key aspect to devise a type of management that, from a consilient thinking, can develop intelligent, quality and efficient management for university organizations.

**Keywords:** Consilience, management, university, transformation.

## INTRODUCCIÓN

Las ciencias sociales han mostrado que el ser humano no solo satisface sus necesidades esenciales a través de la relación individual con los demás, sino que requiere también de formas y criterios de gestión administrativas que conlleven a mejorar la calidad de vida de las personas en la sociedad, por tanto, surge una mirada desde la concepción organizacional que involucra el acompañamiento de individuos a través de responsabilidades directivas y especialmente gerenciales que permitan gestionar el futuro de la empresa construyendo una cultura ética de inclusión y de reconocimiento de los múltiples valores y experiencia de sus colaboradores.

Asimismo, la integración de criterios, ideologías y pensamientos deben estar guiados por personas que posean habilidades y destrezas que conlleven a valorar las diversas percepciones y cumplimientos de objetivos, motivando el sentido de pertenencia que solo puede dar una gerencia organizacional.

Si bien es cierto, que las funciones ejercidas por el gerente se hacen más vitales para la organización, las mismas necesitan que impacten positivamente en el quehacer organizacional para que contribuya eficazmente a alcanzar los objetivos planeados. Por lo que, se requiere de un tipo de gerencia que responda a los distintos escenarios que se les presenta, para aportar a los cambios que demanda la sociedad, elaborando y redimensionando tanto sus planes como estrategias organizacionales.

Por otra parte, los nuevos esquemas organizacionales que se deben construir exigen novedosas realidades que enfatizan reorientaciones de la gerencia, llegando a sistematizar empresas modernas, donde los individuos no sean vistos como recurso, sino como talento, con participación

activa en las mismas, es así como se consolida una organización que pueda dar respuesta a la dinámica social a través de herramientas de fortalecimiento que les permita valorar la esencia propia de las instituciones como son sus estructuras y formas organizativas capaces de enfrentar circunstancias que demanda el siglo XXI, por lo que, se procura consolidar un gerente íntegro y orientado a la multiplicidad de ámbitos que potencie una gestión eficaz y eficiente.

En este sentido, la consiliencia contribuye a la conformación de una gestión gerencial exitosa debido a su capacidad de unir criterios epistémicos y metodológicos que conlleva a la solución de los múltiples problemas presentes en las organizaciones, promoviendo un ambiente de reconocimiento, respeto y diálogo entre los diversos conocimientos que se adquiere no solo de la tecnología y la ciencia sino también de la experiencias que se generan en los distintos contextos sociales, políticos, culturales, económicos y ámbitos profesionales, lo que conlleva a generar oportunidades en la creación de nuevos paradigmas gerenciales que fortalezcan el desarrollo integral, sustentable y sostenible de las empresas, instituciones y organizaciones.

Es por ello, que la consiliencia se nos presenta como un referente epistémico para la gerencia contemporánea y en particular para la gestión universitaria, su implementación contribuye a la integración de equipos de trabajos que procura la excelencia de la organización, facilitando la ejecución de las actividades que se desarrollan en pro de los grupos destinados para tales fines, además permite compartir con naturalidad los conocimientos, ideas, saberes y experiencias de cada miembro, utilizando el criterio ecléctico para articular las diversas cualidades y habilidades que coadyuve a generar estrategias, herramientas y métodos para solucionar problemas y crear condiciones propi-

cias para un buen ambiente organizacional, donde se respete y reconozca los diversos criterios de cada persona que a través de un diálogo intercultural e inter y transdisciplinarios permita alcanzar los objetivos organizacionales.

Es así, como la consiliencia se convierte, para la gerencia, en una herramienta eficaz que ayuda a minimizar los errores de trabajo, precisamente, por reconocer el conocimiento y experiencia intrínseca de los miembros del equipo que aportan a la construcción de una base de información sólida aplicable al contexto organizacional. La consiliencia promueve la eficiencia de los procesos organizacionales, siendo un referente importante para las instituciones universitarias, entendidas como organismos complejos, que, por su naturaleza requiere de personas que compartan sus experiencias, conocimientos y sabidurías que nutran la cultura organizacional y la gestión gerencial.

En las últimas décadas la gerencia universitaria ha enfrentado diversos desafíos entre los cuales se pueden mencionar: poca vinculación con las necesidades sociales, falta de respuesta efectiva ante la adaptación de las demandas tecnológicas, pedagogías y didácticas que respondan a la diversidad cultural, entre otros aspectos, lo que conlleva a las universidades a diseñar nuevas formas de gerencia que den respuesta a esta situación y procure construir planes, estrategias y políticas educativas que apunten a la transformación de la gestión universitaria.

La universidad se presenta como una organización que puede aportar elementos sustanciales a la formación de un nuevo gerente que se nutra de las múltiples disciplinas que, por medio de la consiliencia, además de promover la incorporación de diversos conocimientos, pueda idear un modelo epistémico sólido que sirva como base para el desarrollo de un estilo

gerencial acorde a la realidad compleja que vive las empresas e instituciones. Por ello, se hace indispensable que la gerencia universitaria construya propuestas de innovación desde enfoques multi e interdisciplinarios que aseguren una nueva formación inclusiva, motivacional y prospectiva, en los cuales las organizaciones se nutran desde sus propias experiencias en aras de dinamizar procesos que apunten a la transformación educativa y gerencial.

Es desde esta perspectiva, que se requiere generar cambios en la gerencia universitaria que, acompañada de un equipo multidisciplinario, asuma la consiliencia como herramienta epistemológica para aportar a la organización el buen funcionamiento y alcanzar los estándares más eficaces y eficientes de la empresa. Para ello, nos proponemos como objetivo de esta investigación analizar la consiliencia como propuesta epistémica para la gerencia universitaria, que a través de la metodología hermenéutica se pueda interpretar los diversos aspectos teóricos en relación con el aporte de la consiliencia a la gestión universitaria, en cuanto permite integrar varios conocimientos disciplinares que contribuirá al buen desempeño de las políticas académicas y a la implementación de estrategias acordes al contexto socioeconómico de la sociedad.

## METODOLOGÍA

Para la realización de esta investigación se trabajó con la metodología cualitativa de tipo bibliográfica no experimental bajo el método hermenéutico, que permitió interpretar las diversas posturas teóricas presentes en las fuentes principales, resaltando la importancia tanto de la búsqueda de información documental como los aportes de los investigadores en su selección, síntesis, comprensión e interpretación. Es por ello, que el análisis conceptual contribuyó a relacionar la bibliografía trabajada con el obje-

tivo del estudio, aportando aspectos esenciales que den respuesta a la situación problemática planteada (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Asimismo, el alcance de esta investigación es explicativo ya que no solo se describe las conceptualizaciones en cuanto a la consiliencia como propuesta epistémica para la gerencia universitaria, sino que se ofrece una construcción teórica que aporta al debate actual de tema.

En cuanto, a la consulta de textos se manejó una diversidad de artículos, ensayos y libros científicos publicados en las bases de datos digitales Scopus, Redalyc, Dialnet, ResearchGate, ResearchGate y Web of Science y páginas web, relacionando la temática de la consiliencia, gerencia y transformación universitaria.

Para organizar y analizar la información se implementó el método bibliográfico y hermenéutica donde se registró la información de cada fuente y la relevancia que tiene ese documento en función de la investigación realizada a fin de realizar un filtraje de los resultados y tomar aquellos que tuvieran relación directa con la consiliencia, transformación gerencial y universidad. En relación con la búsqueda se encontraron 940 documentos, realizando una selección de temáticas, obteniendo una muestra de 264, de los cuales finalmente se seleccionaron 20 de acuerdo con el título, vigencia, semejanza y aporte a la realidad estudiada.

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### Reflexiones epistémicas de la consiliencia universitaria

La consiliencia es un planteamiento que busca la interacción de los distintos conocimientos y saberes que coadyuven a desarrollar el pensamiento crítico, creativo e innovador en las organizaciones (Guzón, 2020). Es a través de la consiliencia que se busca la combinación de disciplinas y

sus relaciones entre sí, promoviendo un estilo gerencial innovador que pretende impulsar un nuevo paradigma organizacional.

En el contexto universitario la consiliencia promueve una metodología de abordaje que apunta a una construcción epistémica inter y transdisciplinar, aportando nuevas herramientas gerenciales que integran los aportes de las distintas disciplinas al quehacer empresarial, ofreciendo un amplio criterio científico para una gestión académica eficaz. Asimismo, la consiliencia fortalece la integración de las diversas ciencias tanto sociales como naturales, contribuyendo a establecer los puntos de coincidencias entre ellas, fortaleciendo los conocimientos y saberes que necesita un líder gerencial para la toma de decisión, al mismo tiempo potencia el trabajo en equipo, ofreciendo un panorama amplio de las diversas teorías existentes, que contribuyan a la elección correcta de estrategias para alcanzar los objetivos de la organización (Gómez, 2018).

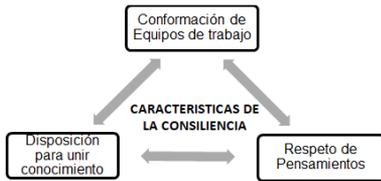
Es por ello, que la consiliencia se convierte en una herramienta de gran competencia para la organización mejorando el aprovechamiento de habilidades, conocimientos y experiencias académicas que benefician a la institución (Espina, 2016). La consiliencia integra, a través de diferentes ramas del saber, una visión general con prospectiva de solución de problemas y dificultades, que logra dimensionar la gestión organizacional existente hacia un perfeccionamiento constante y autorregulador de los procesos administrativos.

En este sentido, se resaltan algunas características principales que debe promover la aplicabilidad de la consiliencia en las organizaciones, como: conformación de trabajo en equipo, disposición para unir conocimiento y respeto de pensamiento, las mismas permitirán propiciar un tipo de gerencia más acorde a las circunstan-

cias de la organización. A continuación, detallamos estas características en la figura 1.

### FIGURA 1

#### Características de la consiliencia



Fuente: Elaboración Propia

#### Reconocer el Equipo de Trabajo

El trabajo en equipo es la capacidad que tiene una comunidad de individuos que cumplen un conjunto de habilidades y cualidades para lograr el objetivo de la organización, esas labores son reconocidas y valoradas por la alta gerencia y por los logros alcanzado del trabajo realizado colectivamente. Por lo que, su reconocimiento es vital para la gestión gerencial, debido al aporte que genera para el buen funcionamiento e implementación de estrategias que garantizan tanto la eficacia y eficiencia del trabajo acorde a los roles asignado a cada equipo.

Para Yen et al. (2016) el equipo de trabajo puede perfeccionar su experiencia profesional mediante la integración de múltiples saberes proveniente del pensamiento crítico, lo que permite obtener una referencia evaluando similitudes y diferencias en los constructos teóricos para ubicar las mejores posturas (Humphrey et al., 2010). Por otra parte, Aparicio Herguedas, et al. (2021) manifiesta que desarrollar competencias en equipo de trabajo es una labor sumamente valiosa para el ámbito educativo, ya que a través de ella se puede propiciar un pensamiento creativo e innovador.

La contribución de la consiliencia al trabajo en equipo fortalece el pen-

samiento integral, holístico, ecléctico, crítico y multidisciplinario, ayudando a potenciar las habilidades gerenciales reflejada en la elaboración de estrategias y técnicas de integración de saberes y experiencias de cada una de las personas que conforma los equipos de la empresa.

#### Disposición de unir conocimiento

De acuerdo con esta nueva cultura organizacional, se puede presentar de manera eficiente y natural la disposición de unir las distintas disciplinas que existen, para conformar un criterio multi e interdisciplinario, donde la ciencia busque la conexión exacta para relacionar e integrar los diversos conocimientos que se manifiesta de las diferentes realidades (Partido y Soto, 2019). Desde esta perspectiva, se propiciar un pensamiento crítico y reflexivo en las universidades que permiten fomentar las habilidades blandas (Comer et al., 2019) en la búsqueda de personas con capacidades y disposición de brindar información para su procesamiento y razonamiento. (Rebele y Pierre, 2019).

Asimismo, la necesidad de unir experiencias, saberes e informaciones es un planteamiento que debe estar totalmente presente en el ámbito educativo (Afshar y Movassagh, 2017), en vista de proponer un elevado criterio de dialogicidad para mejorar la calidad académica (AkbariLakeh et al., 2018) y de aspectos científicos que consoliden los métodos y las técnicas de investigación y de producción de conocimiento (Shirazi y Heidari, 2019).

#### Respeto a las ideologías de pensamiento

Como se ha manifestado anteriormente, la consiliencia trae consigo la unión y compilación de información para la búsqueda de alternativas gerenciales que promueve un tipo de educación que responda a las problemáticas y demandas de la sociedad, por lo que, la conformación de equipos

multidisciplinarios en las instituciones constituye un referente ideal para crear nuevos espacios innovadores y creativos. Es crucial contar con un espacio de respeto a los derechos individuales donde se prioriza la lealtad a la profesión y valores. Además, es importante contar con buen carácter y capacidad de actuar con el mayor respeto ante el equipo de trabajo (An, Marks, & Trafimow, 2016) y los diversos pensamientos que manifiestan, acoplándose a las estrategias y acciones de la organización (Moon, Weick, & Uskul, 2018). Es por ello, que el respeto al pensamiento y criterio de cada persona constituye una reciprocidad gerencial que se convierte en un valor cultural institucional para el buen manejo de la organización a través de la consiliencia (Buchtel et al., 2015).

### **Universidad, consiliencia y vinculación social. Aspectos esenciales para la transformación de la gerencia universitaria.**

Las universidades representan instituciones de vital importancia para la sociedad, en el sentido no solo de su responsabilidad de formar diversos profesionales, sino también de su función de ofrecer aportes significativos a nivel científico y tecnológico, así como de formar en valores para la ciudadanía desde la propia construcción de conciencia social, axiológica y política. Las universidades entendidas como organizaciones complejas asumen el rol de idear proyectos que apuntan a mejorar la calidad de vida, creando soluciones concretas a los diversos problemas existente en la actualidad, promoviendo una sociedad más justa y equilibrada que garantice los derechos humanos y sociales de todos por igual.

Según Frondizi (2005), no solo es tener universidades para la formación de profesionales, donde se ofrezcan ofertas académicas para satisfacer la demanda del mercado, sino que ellas deben comprometerse e involucra-

se al diseño de pedagogías críticas y humanísticas que se encarguen de acompañar las diversas experiencias y conocimientos de los pueblos para garantizar una educación intercultural, multi e interdisciplinaria capaz de diseñar proyectos de responsabilidad social universitaria, desde la vinculación e investigación para transformar la sociedad que tenemos.

En este sentido, el reto que tiene la universidad es vincularse permanentemente con otras organizaciones de la sociedad para que de manera conjunta puedan construir planes y programas científicos, tecnológicos, económicos, sociales y culturales que les permita no solo dar respuesta a las diversas problemáticas existentes sino también idear un futuro con bases sólidas desde la planificación estratégica y visión prospectiva. Asimismo, la universidad debe interactuar desde una ética de responsabilidad social que le permita la reformulación de los diferentes ejes de acción de lo comunitario, buscando resultados a los escenarios presentados para generar un impacto social desde la propia formación profesional, académica y científica de sus estudiantes y egresados.

Por otra parte, para Vellaey (2014), hay que redimensionar la conceptualización de responsabilidad social universitaria, la misma debe aportar aspectos que trasciendan las premisas ya formuladas por la reforma de Córdoba que giraban exclusivamente en la misión social de las universidades desde la academia e investigación, por lo que se debe apostar por una verdadera transformación universitaria que además de considerar estos elementos epistémicos y científicos institucionales pueda crear otras pedagogías que se integren y dialoguen con las múltiples experiencias, saberes y conocimientos de los pueblos y comunidades en pro de una articulación permanente entre la sociedad y la universidad.

Asimismo, las universidades a través de la vinculación social procuran

fomentar la integración entre otras organizaciones para ofrecer planes concretos para la sociedad en búsqueda de mejorar las condiciones de vida, articulando el conocimiento producido desde la ciencia y la tecnología con los proyectos de investigación, innovación y creación puesto al servicio para las comunidades, también se articula la formación técnica, sociocultural, deportiva y recreativa con la práctica profesional.

Por lo tanto, se hace necesario integrar las funciones universitarias con la sociedad, mediante la creación de varios programas o proyectos que beneficien a la comunidad, cuyo fin, además de la formación profesional sea el acompañamiento de la implementación y evaluación de mecanismos efectivos para la transformación económica social y política requerida, para ello se necesita fortalecer el trabajo inter y transdisciplinarios que con la cooperación de otras instituciones coadyuve a trazar nuevos objetivos y crear proyectos que solucionen los problemas sociales.

Estamos ante la presencia de un modelo de universidad que se convierte en garante para respetar los acuerdos, compromisos y convenios con otras instituciones tanto del sector público como del privado, permitiendo el intercambio de información, expansión del conocimiento y aportes provenientes de la creación intelectual, como también generar condiciones mínimas para la inserción laboral de los egresados universitarios con una alta responsabilidad social.

Es en este contexto, donde la consiliencia se convierte en un referente indispensable para el proceso de transformación de la gerencia universitaria, ella permite aplicar el método científico tanto para las áreas humanísticas como para las sociales, por lo que, el diálogo de saberes se establece como mecanismo epistémico que integra la sabiduría de los pueblos con el conocimiento de las ciencias naturales.

Al mismo tiempo, la consiliencia contribuye en la conformación de un tipo de gerencia universitaria que se nutre de las múltiples disciplinas, ya que la misma consolida la capacidad científica de comprender los aportes que se ofrece desde las ciencias naturales, sociales y humanas a la gestión organizacional y a los criterios en las cuales se puedan tomar decisiones objetivas que permitan el buen desempeño de la institución.

La universidad es la encargada de construir espacios para la consiliencia entre los diversos conocimientos, promoviendo un pensamiento integrador y crítico que se acopla a las demandas de los continuos cambios sociales, culturales, económicos y políticos que atañe a la sociedad. Ella debe garantizar la rigurosidad intelectual proyectada en la inclusión de la ciencia con los otros saberes mejorando la planificación, organización, dirección y control de la propia gestión universitaria (Méndez Reyes, 2020).

Es así y solo así, como se puede apreciar el aporte que puede dar el pensamiento consiliente a la promoción de un verdadero proceso de transformación en la gerencia universitaria, además de procurar una nueva praxis en la gestión académica que construya un paradigma emergente desde el respeto, solidaridad y consenso como base para la creación de planes educativos, científicos, tecnológicos que coadyuven a desarrollar la vinculación social requerida por la sociedad.

### **Transdisciplinariedad, interculturalidad y consiliencia. Un aporte epistémico a la gerencia universitaria**

El aporte de la transdisciplinariedad a la gerencia universitaria permite enlazar diferentes áreas del conocimiento tanto de las ciencias humanas como las sociales, logrando abordar la realidad en toda su complejidad (Salinas & Méndez Reyes, 2021), más

sin embargo no logra hacer una verdadera interconexión epistémica. Si bien es cierto, que es una buena iniciativa, debido a que busca formas de adquisición de conocimiento significativamente perdurable, las mismas no logran construir un nuevo saber (Salinas & Méndez Reyes, 2021).

La transdisciplinariedad es entendida como un método que va de lo más complejo de integración de disciplinas hasta lo más común, logrando aproximarse a la esencia de los problemas, el prefijo trans señala que las relaciones entre las disciplinas son dinámicas, pero no alcanzan el nivel de transformación solidaria entre las disciplinas para un entendimiento epistémico global necesario de una realidad compleja (Salinas & Méndez Reyes, 2021).

Todo esto apunta a la valoración de este enfoque transdisciplinario tanto para la educación universitaria como para la gerencia, ya que es una propuesta que busca la interrelación entre los niveles jerárquicos disciplinares, multidisciplinares, pluridisciplinares e interdisciplinares, que pretende comprender desde la propia unidad del conocimiento sin necesidad de crear uno nuevo (Salinas & Méndez Reyes, 2021).

Mientras que, a través de la interculturalidad se logra superar todas las imposiciones ideológicas y políticas que llegan a convertirse en un tipo de dogmatismo epistémico, proponiendo un tipo de epistemología educacional que ayuda a la función gerencial, reconociendo las experiencias y sabidurías de los sujetos que alimentan los diversos escenarios por medio del diálogo de saberes, es por eso, que la interculturalidad promueve la relación armónica con la naturaleza, procurando la posibilidad real de consolidar las prácticas culturales, artísticas, sociales, políticas y éticas desde una perspectiva crítica (Méndez Reyes, 2017).

Es por eso, que la universidad se convierte en promotora de in-

terculturalidad ya que reconoce la multiplicidad de prácticas *otras*, la universidad se transforma en un espacio que trasciende el pensamiento rígido y conservador. De ahí, que la interculturalidad se asuma como un proyecto epistémico que promueve la reconstrucción sociopolítica en las relaciones de saber y poder en un orden geopolíticamente otro. Contribuyendo así a diseñar una gerencia universitaria en clave interculturalidad, que incentive no solo un diálogo intersubjetivo, sino a la construcción de un pensamiento emergente, desde lugares sociopolíticos alternativos y desde las múltiples realidades sociales (Méndez Reyes, 2021).

Por otra parte, en relación con la consiliencia es importante señalar su origen etimológico, ella proviene del latín *com* (juntos) y *siliens* (saltando) que significa 'saltar juntos' con conocimiento (Guzón, 2020). Asimismo, para Guzón (2020), la consiliencia trata sobre aspectos de la producción investigativa que originariamente construye conocimiento por separado y se unen para edificar nuevas ideas desde una perspectiva sinérgica creativa e innovadora donde convergen los postulados científicos de diversas disciplinas. Por lo que, estamos ante la presencia de una nueva forma de hacer ciencia unificada donde se pretende la fusión de distintas disciplinas para crear un conocimiento más amplio de la realidad (SanMartín, 2013).

Es por eso, que aplicar la consiliencia promueve la interconexión entre la ciencia y la sociedad, estableciendo espacios para el consenso de múltiples conocimientos, permitiendo una adecuada combinación del saber, en este sentido, Wilson (1999) menciona que la consiliencia es una integración de saberes que permite incorporar los aportes de las distintas disciplinas con la finalidad de crear una red de conocimiento e información que impulsa a la transformación de la gerencia en las organizaciones.

Dentro de este marco de ideas, la consiliencia, se presenta para la gerencia universitaria en un aspecto fundamental para su proceso de transformación ontológica y axiológica ya que la misma permite desarrollar las interconexiones entre disciplinas, saberes y experiencias que posibilitan un conocimiento científico que parte de lo transdisciplinario, se mueve por lo intercultural y llega a la producción de una epistemología consiliente necesaria para la gestión organizacional.

Por ende, la consiliencia como propuesta epistémica para la gerencia universitaria busca las interacciones ontológicas, científicas y sociales que se alimenta del dinamismo de la realidad, conjugando los aportes teóricos con los prácticos produciendo un nuevo saber, cuya metodología permite explicar lo que se requiere para la obtención de un desarrollo ecológico, sustentable, sostenible, equilibrado, justo y equitativo desde un criterio consiliente.

## CONCLUSIÓN

La consiliencia permite desarrollar una capacidad de interconectar múltiples disciplinas que aportan considerablemente a la transformación de la gestión universitaria, potenciado un nuevo tipo de gerencia que desde este pensamiento pueda construir espacios administrativos para desarrollar políticas académicas acordes a la realidad contemporánea, al mismo tiempo pueda producir un tipo de saber emergente que diseñe estrategias para reconstruir tanto la estructura organizacional como la forma de emprender, crear e innovar proyectos científicos y tecnológico con un gran impacto social que garantice la calidad de vida en la sociedad.

De ahí que la gerencia universitaria asuma la consiliencia para construir un modelo epistémico unificado que comprenda las cosas desde un criterio amplio de conocimiento que trascienda el paradigma moderno de la fragmentación del saber discipli-

nar. Por lo que, la consiliencia busca superar las barreras impuestas entre disciplinas apostando por un acercamiento relacional entre la ciencias naturales, sociales, humanas y los saberes ancestrales de los pueblos. El propósito de consolidar un pensamiento consiliente no se agota solamente en una propuesta epistemológica para las ciencias gerenciales, sino que apuesta a una transformación más profunda que dé respuesta a los grandes problemas que tenemos como humanidad que afecta al bien común y convivencia humana.

Es por ello, que se hace fundamental la creación de un nuevo gerente que desde un pensamiento consiliente pueda desarrollar una gestión inteligente, de calidad, eficiente y eficaz a la altura de las organizaciones universitarias. Procurando una institución justa, donde se promueva el diálogo, consenso y acuerdos para la toma de decisiones, un gerente que desde un criterio epistémico pueda dar respuesta a las dificultades ontológicas y axiológica de la ciencia y del saber apostando una metodología que, desde un carácter consiliente, genere un conocimiento integrador, humanista y profundamente práctico para la solución de los problemas de las comunidades.

La consiliencia se nos presenta como un nuevo paradigma que busca entender los desafíos con el que se enfrenta, al desarrollar nuevos criterios epistémicos para la ciencia y el saber que dan cuenta de la responsabilidad que tiene el ser humano de su actuación individual y su impacto en la organización. Apostar por una nueva propuesta epistémica para la gerencia universitaria desde un pensar consiliente, es solo el inicio del arduo trabajo que nos queda por hacer para develar el dogmatismo heredado del cientifismo moderno aún presente en las estructuras organizativas disciplinares de nuestras instituciones. Es la educación universitaria la encargada de acompañar la necesaria interrela-

ción que ofrece el pensamiento consiliente para que pueda existir entre la ciencia, tecnología, filosofía, religión, moral, estética y los saberes culturales un diálogo intercultural, trans e interdisciplinario que ayude a la convivencia organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afshar, H. S., y Movassagh, H. (2017). On the relationship among critical thinking, language learning strategy use and university achievement of Iranian English as a foreign language majors. *The Language Learning Journal* 45 (3), 382-398. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09571736.2014.914238>
- AkbariLakeh, M., Naderi, A., y Arabisarjou, A. (2018). Critical thinking and emotional intelligence skills and relationship with students' academic achievement. *Prensa Med Argentina*, 104 (2), e1000280. <https://doi.org/10.21815/JDE.019.043>
- An, S., Marks, M., & Trafimow, D. (2016). Affect, emotion, and cross-cultural differences in moral attributions. *Current Research in Social Psychology*, 24, 1-12.
- Aparicio Herguedas, J.L., Velázquez Callado, C., & Fraile-Aranda, A. (2021). El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49), 455-464. <http://dx.doi.org/10.12800/ccd.16i49.1548>
- Buchtel, E. E., Guan, Y., Peng, Q., Su, Y., Sang, B., Chen, S. X., & Bond, M. H. (2015). Immorality East and West are immoral behaviors especially harmful, or especially uncivilized? *Personality & Social Psychology Bulletin*, 41, 1382-1394. doi:10.1177/0146167215595606
- Colle, R. (2011). El análisis de contenido de las comunicaciones: 2. Técnicas de análisis. *Cuadernos Artesanos de Latina*, (12). [http://www.revistalatinacs.org/067/cuadernos/12\\_Colle\\_interior.pdf](http://www.revistalatinacs.org/067/cuadernos/12_Colle_interior.pdf)
- Comer, R. D., Schweiger, T. A., y Shelton, P. (2019). Impact of students' strengths, critical thinking skills and disposition on academic success in the first year of a pharmd program. *American Journal of Pharmaceutical Education* 83 (1), 93-99. <https://www.ajpe.org/content/83/1/6499>
- Espina, (2016). (Tesis) Consiliente como Competencia Potenciadora del Talento Neuronal en Universidades de gestión privada. Tesis doctoral presentado en URBE Maracaibo-Venezuela.
- Fronzizi, R. (2005). La universidad en un mundo de tensiones: misión de las universidades en América Latina. EUDEBA. Buenos Aires
- Gómez, F. (2018). Un puente sobre el río de Heráclito. Consiliencia, creatividad y educación. En: *Pedagogía, formación e innovación. Reflexiones de maestros para maestros*. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Educación. Bogotá, Colombia
- Guzón, J. (2020). Tecnociencia y consiliencia como una agenda para la filosofía de la técnica. *Sophia*, colección de Filosofía de la Educación, 28(1), 93-115. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.03>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill interamericana editores, S.A. de C. V.
- Humphrey, S., E. Karam, y F. Morgeson (2010). Towards a typology of team effectiveness: A meta-analytic review, 25th Annual Meeting of the society for industrial and Organizational Psychology. Atlanta GA, EEUU
- Martínez, M. (2015). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Trillas.
- Méndez Reyes, J. (2017). Decolonización epistémica, ontológica y política en la educación universitaria. *Perspectivas. Revista De Historia, Geografía, Arte Y Cultura*, 5(10), 99-114. Recuperado a partir de <http://>

[perspectivas.unermb.web.ve/index.php/Perspectivas/article/view/233](http://perspectivas.unermb.web.ve/index.php/Perspectivas/article/view/233)

Méndez Reyes, J. (2020). Gobernabilidad y Gerencia Transformacional en Organizaciones Complejas un Estudio Fenomenológico. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19473>

Méndez Reyes, J. (2021). La pedagogía decolonial y los desafíos de la colonialidad del saber: una propuesta epistémica. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20447>

Moon, C., Weick, M., & Uskul, A. K. (2018). Cultural variation in individuals' responses to incivility by perpetrators of different rank: The mediating role of descriptive and injunctive norms. *European Journal of Social Psychology*, 48, 472–489. doi:10.1002/ejsp.2344

Partido, B. B., y Soto, I. (2019). Association between critical thinking and academic performance in dental hygiene students. *Journal of Dental Education* 83 (1), 32-38 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.21815/JDE.019.004>

Rebele, J. E., y Pierre, E. K. S. (2019). A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education* 48, 71-79. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0748575119301472?via%3Dihub>

Salinas, S., & Méndez Reyes, J. (2021). Complejidad, transdisciplinariedad y pedagogía decolonial. Bases epistémicas para una reforma curricular educativa. *Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 14. <https://encuentros.unermb.web.ve/index.php/encuentros/article/view/181>

Sanmartín, J. (2013). Huyendo de los extremos. Conciliación (Consilience) en la explicación del comportamiento violento humano. *Contrastes. Revista Internacional de Filosofía*.

<https://doi.org/10.24310/Contrastes-contrastes.v0i0.1172>

Shirazi, F., y Heidari, S. (2019). The relationship between critical thinking skills and learning styles and academic achievement of nursing students. *The Journal of Nursing Research* 27 (4), e38. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000307>

Strauss, A., y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Editorial Universidad de Antioquia

Vargas, X. (2011). ¿Cómo hacer investigación cualitativa?: Una guía práctica para saber qué es la investigación en general y cómo hacerla, con énfasis en las etapas de la investigación cualitativa.

Vallaes, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. V. núm. 12.

Wilson, E. (1998). *Consilience. The Unity of Knowledge*. Nueva York: Knopf.

Yen, Ch., M. E, Anthony, B. Mohd, R. Kamarulzamana, (2016). *Creating Thinking Classrooms: Perceptions and Teaching Practices of ESP Practitioners*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 232, 631 – 639.