

## **Modelo de Gerencia Inductivo**

Presenta por:

Diego Fernando Cruz Marroquín

Asesor(a):

Merisabeth Mosquera Mosquera

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN)

Maestría en Administración de Organizaciones

2023

## Resumen

La presente monografía tiene como fin mostrar un modelo de gestión con el nombre de modelo de gerencia inductivo, para resolver problemas de funcionamiento del grupo o equipos de trabajos dentro de la organización, se puede aplicar en cualquier área y en cualquier organización, pero se aplica especialmente en el front office capacitando y entrenando a los colaboradores en modelos de trabajo eficientes, asertivos, dirigidos a las metas y objetivos organizacionales tanto en el equipo como individualmente, el modelo de gerencia inductivo propone enfocarse en tres puntos fundamentales para solucionar problemas de gestión, el recurso humano, los procesos y los resultados, esto se logra gracias a la aplicación de conceptos diseñados en el coaching, respaldados por la sociología cognitiva, la cultura organizacional, clima organizacional, modelos mentales y racionalidad por medio del uso de las premisas del razonamiento inductivo, todo aplicado a la organización aportando estrategias de solución a los problemas que se presentan desde un punto de vista racional que facilita acciones o actividades adecuadas para ayudarnos a conseguir metas teniendo en cuenta que las actividades sean reales, puntuales y cumplan con las expectativas, los acontecimientos del día a día determinan una gran parte del malestar o bienestar emocional afectando en el trabajo, pero las formas en que vemos las situaciones y las circunstancias marcan nuestros resultados, el modelo de gerencia inductivo permite analizar desde las actuaciones individuales en la organización, la aplicación del coaching diseñado para el modelo, promueve resolver problemas tácticos relevantes dentro de un grupo de colaboradores para llegar racionalmente a conclusiones personales y grupales, construyendo las premisas para llegar a un conocimiento y experiencia aplicada a actividades empresariales tanto operativas como comerciales, reforzando las capacidades individuales y la conexión del logro colectivo de los objetivos, permitiendo identificar roles y funciones tanto de liderazgo como de funcionamiento de cada individuo dentro de la misma organización, enfocándose en afrontar las distintas problemáticas que se presentan todos los días al interior de las organizaciones como fallas en la operación y procesos deficientes produciendo una restricción a la calidad del trabajo y dificultad para lograr objetivos.

**Palabras claves:** Modelo de gestión, coaching, organización, racionalidad, estrategias, objetivos organizacionales, funcionamiento, inducción.

### **Abstract**

This monograph aims to show a management model with the name of inductive management model, to solve problems of operation of the group or work teams within the organization, it can be applied in any area and in any organization, but it is applied especially in the front office training and training employees in efficient work models, Assertive, aimed at organizational goals and objectives both in the team and individually, the inductive management model proposes to focus on three fundamental points to solve management problems, human resources, processes and results, this is achieved thanks to the application of concepts designed in coaching, supported by cognitive sociology, the organizational culture, organizational climate, mental models and rationality through the use of the premises of inductive reasoning, all applied to the organization providing strategies of solution to the problems that arise from a rational point of view that facilitates appropriate actions or activities to help us achieve goals taking into account that the activities are real, props and meet expectations, day-to-day events determine a large part of the discomfort or emotional well-being affecting work, But the ways in which we see situations and circumstances mark our results, the inductive management model allows analyzing from individual actions in the organization, the application of coaching designed for the model promotes solving relevant tactical problems within a group of collaborators to rationally reach personal and group conclusions, building the premises to reach knowledge and experience applied to activities business both operational and commercial, reinforcing individual capabilities and connecting the collective achievement of objectives, allowing Identify roles and functions of both leadership and operation of each individual within the same organization, focusing on addressing the different problems that arise every day within organizations such as failures in operation and deficient processes producing a restriction to the quality of work and difficulty in achieving objectives.

**Keywords:** Management model, coaching, organization, rationality, strategies organizational, objectives, operation, induction.

## Tabla De Contenido

Introducción .....	6
Planteamiento del problema.....	7
Formulación del Problema .....	8
Formulación de hipótesis .....	8
Justificación .....	10
Objetivos .....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Marco Conceptual y Teórico .....	13
Marco Teórico.....	13
Principios del Modelo de Gerencia Inductivo .....	14
Contribuciones del Modelo Inductivo .....	15
Razonamiento Inductivo .....	16
Importancia del Coach en el Modelo .....	16
Componentes del Modelo Gerencia Inductivo .....	17
El desarrollo del modelo de Gerencia Inductivo sirve para alcanzar una gestión de mejora y logro de objetivos apoyados en:.....	17
a). Los objetivos y la gestión de los resultados.....	17
b). Los valores compartidos .....	20
c). La Capacitación .....	22
d). Las habilidades .....	24
Marco Conceptual.....	26

a). el planteamiento inicial .....	27
e). los objetivos personales .....	27
i). la comunicación .....	28
o). la observación y el seguimiento.....	28
u). la revisión .....	28
El Coaching Como Instrumento de Capacitación Efectiva.....	29
Diseñar acuerdos de coaching, diagnosticar .....	30
Creencias, valores, moral y ética .....	32
Bacon y el razonamiento inductivo.....	34
Formulación de objetivos Individuales .....	36
Objetivos Grupales.....	37
Cómo Funciona la Inducción .....	37
Lecciones Aprendidas .....	40
Análisis .....	42
Conclusiones .....	44
Bibliografía .....	45

## Introducción

Las empresas de hoy, enfrenta distintos problemas de índole administrativo (Arevalo & Lopez, 2010) y de gestión, la complejidad por las situaciones presentadas generan desequilibrios en el funcionamiento, problemas de comunicación, estrés, clima laboral, falta de un liderazgo eficiente, culturas personales que se alejan de los resultados individuales y de los objetivos organizacionales, el modelo de gerencia inductivo como modelo de gestión ofrece una referencia de seguimiento que genera una visión global de los aspectos a considerar del negocio y la gestión empresarial equilibrando cada uno de ellos en función de los objetivos, cada modelo de gestión en esencia se diseña para enfrentar situaciones de alta complejidad en su funcionamiento, por ese motivo la adecuada capacitación genera una independencia de juicio para corregir imprevistos, es por ese motivo que el coaching como herramienta pretende definir valoraciones racionales desde el conocimiento del producto hasta los modelos comerciales para vender, el modelo también se adapta a los diseños y procedimientos para gestionar adecuadamente los procesos, el coaching se realiza con información de elementos racionales que sustentan el conocimiento para estar bien informados, de esa forma las creencias, los prejuicios se controlan conscientemente y se puede enfrenar a los desafíos que el mercado ofrece en la actualidad, es de recordar que toda creencia que no conserve un sustento racional es superstición y ellas aportan dudas, miedos e inseguridades, transformándose en problemas de ejecución en la labor.

## Planteamiento del problema

En las organizaciones una articulación ideal es el funcionamiento interno con el cumplimiento de las metas y objetivos, con un interés a la persecución de nuevas metas de corto y largo plazo, adaptación a los cambios del mercado, seguir con fidelidad una misión, enfocarse en los clientes y sus necesidades, pero los seres humanos y su complejidad cultural representan en ocasiones obstáculos al funcionamiento, compartiendo todas las organizaciones las dificultades que como humanos presentamos con alguna generalidad y similitudes que se reflejan en problemas de índole administrativo entre ellas están, la falta de planeación o saber seguir el plan diseñado, la desmotivación, comunicación deficiente, ausencia de trabajo en equipo, la falta de interpretación de la estrategia y el mercado, errores en el desarrollo de la actividad, descontento por el liderazgo, roles confusos, falta de claridad sobre los objetivos propuestos, mala comunicación, antagonismo con la cultura empresarial de la organización y sus intereses personales, clima laboral deficiente y falta de colaboración, lo anterior lleva a las organizaciones a problemas más sensibles y de volumen social conjunto como la falta de alineación del recurso humano con las estrategias organizacionales, deficiente trazabilidad de la gestión para rastrear problemas y solucionarlos, estas situaciones afectan la cultura y el liderazgo, según el estudio de PricewaterhouseCoopers (¿Cuáles son los problemas más comunes en Recursos Humanos?, s.f.) (Duque, 2014) los problemas más comunes son: la gestión de cambio 48%, el desarrollo del liderazgo 35%, y la medición efectividad del recurso humano 27%, re afirmando que las problemáticas sociales internas de la organización afectan sensiblemente el funcionamiento organizacional, la falta de una visión unificadora de las circunstancias dejan como hechos aislados las problemáticas creyendo que resolviendo un problema a la vez es la solución, el conjunto de problemáticas se inicia solucionando por medio de una cultura unificadora de funcionamiento, que el modelo de gerencia inductivo proporciona una capacitación y formación hacia los objetivos desarrollando una cultura organizacional alineada a las metas organizacionales, buscando adaptarse a las necesidades de la empresa y gestionando los colaboradores para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente, asertiva y con los resultados esperados, el modelo de gerencia inductivo trabaja desde el individuo y su capacitación para que desde el punto de vista racional pueda generar soluciones desde sus propias experiencias creando nuevas induciendo conocimientos específicos a la creación de valor

a sus actividades y posterior cumplimiento de objetivos grupales e individuales en beneficio de la organizaciones, desarrollando relaciones de confianza entre los miembros de la organización y los clientes.

### **Formulación del Problema**

¿por qué es importante aplicar el modelo de gerencia inductivo en las organizaciones financieras y sectores afines a la administración?

### **Formulación de hipótesis**

La gestión de la administración de empresas y de las de organizaciones se centra en el aprovechamiento de los recursos que se disponen para obtener resultados y logro de los objetivos propuestos, las organizaciones y empresas de cualquier sector presentan problemáticas internas que se deben resolver y en algunas ocasiones con resultados impositivos, las organizaciones viven en constante cambio porque las conductas sociales afectan el mundo y diseñan un modelo cada vez más complejo de necesidades que hacen que las organizaciones constantemente y ellas tengan que evolucionar en su forma de relacionarse con sus mercados objetivos, creando problemas empresariales que afectan, su productividad, sus finanzas, la imagen y su participación en el mercado, el presente proyecto presenta el modelo de gerencia inductivo como un conector en la función diaria de las organizaciones, el recurso humano y el uso adecuado de las herramientas disponibles, el modelo desarrolla en un aprendizaje para el colaborador desde sí mismo y su gestión para que su participación tenga resultados positivos en sus actividades mejorando la comunicación, el trabajo colaborativo, manteniendo interés en el crecimiento de la productividad, una formación diligente, dedicado, independiente, integro, eficiente en los procesos comerciales y operativos planteando soluciones desde la raíz de los inconvenientes y encaminado para lograr objetivos organizacionales, el modelo de gerencia inductivo resalta la capacitación, seguimiento y modelación de comportamientos asertivos para realizar las labores



con mayor eficiencia y motivación cosechando el máximo de beneficio desde las actividades empresariales de la organización, induciendo comportamientos asertivos que logren cada meta propuesta desde el punto de vista del funcionario y sus propios atributos, las organizaciones son muy importantes para el desarrollo de la sociedad y las economías, el trabajo es un factor de desarrollo social muy importante, por este motivo el modelo de gerencia inductivo modela desde el pensamiento racional, los hechos, la contrastación de la información y una validación de las creencias por medio de una serie de actividades que permiten adaptar al colaborador a las necesidades de la organización y poder afectar positivamente los resultados esperados, comprobando que las conductas afectan positivamente o negativamente los resultados organizaciones.

La metodología utilizada para la presente monografía es cualitativo, descriptivo estableciendo las causas de los fenómenos sociales de cotidianas vivencias dentro de la organización, indaga por métodos teóricos de varias ciencias sociales y filosóficas justificando como el comportamiento, las creencias y las ideas de los individuos afectan resultados organizacionales, toda vez que cada idea sin sustento racional es un inconveniente a la hora de evaluar una acción para mejorar resultados, la generalidad deja abierta a ideas subjetivas decisiones importantes motivo por el cual el modelo de gerencia inductivo como modelo de gestión se compone de las características principales de cualquier modelo como por ejemplo, valores compartidos, objetivos de corto plazo para nutrir los de largo plazo, conocimiento de políticas internas, conocimiento del mercado, seguimiento de los resultados, cultura organizacional, haciendo posible al interior de la organización que los equipos de trabajo y el individuo desarrolle su potencial de la mejor forma posible con técnicas racionales inductivas aportando a las empresas experiencias y conocimientos encaminados a una gestión eficiente y adaptada a las necesidades de la organización el mercado y por supuesto lo más importan los clientes.

## Justificación

El valor social de una organización se define desde su cultura organizacional donde se extraen los valores y se establecen sólidos cimientos que definen el perfil del colaborador, la cotidianidad dentro de un grupo de trabajo desarrolla criterios individuales y compartidos, el convencimiento que cada miembro debe tener para cumplir con las necesidades de servicio y el cumplimiento de los objetivos de la organización, el recurso humano a pesar de muchos automatismos es el insumo necesario para que las organizaciones operen con la eficiencia requerida, el modelo de gerencia inductivo nace como modelo de gestión para solucionar problemas de funcionamiento organizacional que se gesta desde el recurso humano, dentro de los ámbitos de la estrategia empresarial, el comportamiento organizacional, el mercadeo, la competitividad y la productividad; la inducción desde el punto de vista de Bacon sf (Wikipedia, 2022), la inducción como método de investigación con el razonamiento inductivo va desde lo específico lo general haciendo de las actividades una forma más sencilla de lograr objetivos, contemplando deducciones necesarias para un comportamiento asertivos y tomar buenas decisiones dirigidos a las metas organizacionales y la meta individual desarrollando sinergias y colaboraciones necesarias para lograr grupos eficientes de trabajo y de crecimiento, la generalización del método inductivo permite una transferencia de información importante para el desarrollo de las actividades eficientes de las organizaciones y los colaboradores, el modelo se diseña con otros estudios como la inteligencia emocional, la cultura organizacional, clima laboral, liderazgo, comunicación y pensamiento crítico, aunque hay variables que no están interconectadas como las emociones y el pensamiento crítico que dista de cualquier emoción para evitar sesgos, la creación de nuevos valores en un híbrido de lo personal a lo organizacional, para generar nuevas expectativas de comportamiento asertivos, eficientes dirigidos a los resultados y poder generar funcionamiento entre la gestión del liderazgo emocional y racionalidad con el pensamiento crítico, logrando en el colaborador un crecimiento personal de sus habilidades, en beneficio de la obtención de logros y objetivos empresariales, es muy importante saber autogestionarse para desarrollar habilidades tanto individuales como grupales,

para asegurar un cumplimiento integral de la organización para su crecimiento empresarial, una gestión financiera y de posicionamiento de marca maximizando el valor de la empresa.

Las organizaciones en su funcionamiento de cara al cliente depende en gran medida del trabajo del colaborador y como elemento importante el líder como gestor capacitador responsable del grupo de trabajo gestionando desde las actividades y un seguimiento que evalúe y corrija situaciones para alcanzar objetivos mensuales y anuales de la organización conservando la estructura de un proceso administrativo sólido desde la planeación, la organización, la dirección y el control, con especial énfasis en la dirección que es el lugar donde se integra el modelo de gerencia inductivo.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la aplicación del modelo inductivo en las organizaciones del sector financiero

### **Objetivos Específicos**

Identificar los elementos necesarios para el diseño del modelo de gestión identificado con el nombre modelo de gerencia inductivo aplicado en organizaciones del sector financiero.

Examinar teorías y disciplinas enfocadas a las organizaciones y su dirección para el diseño de fundamentos que componen la gestión empresarial en el modelo de gerencia inductivo para funcionarios del sector financiero y sectores afines a la administración de empresas.

Describir los conceptos teóricos del pensamiento racional y el método para convertir las creencias, las ideas sin sustento razonable en un concepto de creación de valor y reconocimiento lógico de atributos empresariales en el logro de objetivos dentro de las empresas del sector financiero y sectores afines a los fundamentos administrativos de las organizaciones, con el modelo de gerencia inductivo.

## Marco Conceptual y Teórico

### Marco Teórico

El comportamiento organizacional hace parte de los fundamentos que permite dinamizar los conceptos de eficiencia y logro de objetivos en las organizaciones, un comportamiento eficiente en el trabajo se constituye como una herramienta que aporta soluciones a las dificultades que se presentan en el ámbito social interno y externo de la organización, cada individuo cuenta con una personalidad diferente y la forma en que afrontan las dificultades afectan sus resultados, es muy importante resaltar que las acciones que construyen el comportamiento en la organización motivan a seguir adelante para el logro de los objetivos y las metas establecidas, por ese motivo se requiere de una adecuada gestión de emociones y comportamiento dentro de la organización, en la construcción del modelo de gerencia inductivo se incluyó como un pilar importante en la capacitación del comportamiento un coaching que direcciona con una correcta gestión de las emociones y comportamiento dentro de la organización porque construye los cimientos de conductas asertivas que en el futuro y en el tiempo prevalecen creando espacios para que el individuo tenga una buena productividad, un sentido de pertenencia con la visión de la organización, una adecuada motivación dirigida a las metas convirtiéndose en una ventaja competitiva con el mejor uso del capital humano, aportando un beneficio a la empresa y por consecuencia al grupo de trabajo en el comportamiento organizacional (Molina et al., 2016).

El modelo de gerencia inductivo es un modelo de gestión diseñado para líderes y desde su trabajo crea los espacios que le permite adaptar e inducir a el equipo al logro de objetivos y resultados de la organización, este modelo como herramienta de gestión puede permitir alcanzar resultados importantes alineados a las estrategias de cualquier empresa, porque su secreto es la gestión del comportamiento asertivo de los colaboradores, para que puedan seguir las metas establecidas con un correcto y adecuado uso de las herramientas disponibles, el conocimiento y experiencia del colaborador, fomentan el logro de la productividad, la inducción favorece al empoderamiento del colaborador en decisiones importantes en momentos de alta complejidad

para un adecuado y eficiente desarrollo organizacional en una transformación inteligente hacia los procesos desde lo cotidiano a lo táctico y por último a lo estratégico (Avendaño & Flores, 2016).

### **Principios del Modelo de Gerencia Inductivo**

El modelo de gerencia inductivo se enfoca en cuatro principios fundamentales:

1)- Enfoca a sus colaboradores a los objetivos de la organización, promoviendo el trabajo en equipo, el liderazgo, la cooperación en general y el desarrollo de competencias en habilidades blandas, beneficiando a la organización con una cultura de crecimiento colectivo y personal.

2)- Entrenamiento personal y la posibilidad de maximizar habilidades y mejorar el potencial personal para obtener resultados e incrementar el desempeño individual desde la productividad, estimulando el trabajo en equipo para que todos los actores puedan cumplir con los objetivos, esto se logra si los actores involucrados es decir los colaboradores y directivos usan o adquieren competencias para adaptarse al cambio, disminuyendo el estrés laboral, buscando un equilibrio entre las necesidades personales y las necesidades empresariales desde la efectividad en el resultado, fortalecer las relaciones de confianza entre los colaboradores, el líder y la organización.

3)- El coaching es relevante en la aplicación del Modelo de Gerencia Inductivo porque permite observar, orientar, acompañar, motivar y evaluar a los colaboradores, logrando así resultados positivos que impactan el logro de los objetivos en la gestión organizacional.

4)- El cuarto es “uso de las habilidades”, en este punto las organizaciones cambian de personal y la correcta gestión del personal nuevo con la experiencia del personal antiguo permite combinar habilidades y experiencias dirigidos a lograr los objetivos que le permitan al grupo cumplir con las metas individuales y colectivas deseadas, la debida instrucción es un elemento de importante beneficio para el modelo y poder cumplir con la gestión empresarial.

## **Contribuciones del Modelo Inductivo**

El modelo de gerencia inductivo es un modelo de gestión que contribuye al comportamiento organizacional eficiente para el logro de objetivos organizacionales, el modelo se alimenta de varias disciplinas como filosofía, sociología, sociología cognitiva, psicología, neurociencias, lógica y teorías del comportamiento que fundamentan la construcción de un sistema de comportamiento y una capacitación asertiva direccionada al cumplimiento de objetivos y que construye el sistema de comportamiento entre ellos (Otálora, 2011):

El Coaching: como herramienta para la correcta capacitación profesional estimulando los propios conocimientos y habilidades en busca de objetivos individuales y construyendo los objetivos grupales.

La Neurociencia y la Psicología Cognitiva: aportan influencia en la construcción de conocimiento, también desde el punto de vista filosófico la construcción del conocimiento aplicado a la gestión empresarial y administración de organizaciones sostienen bases que consolidan un objetivo en la construcción del conocimiento, las creencias y si ellas están mal gestionadas se convierten en supersticiones sin fundamento racional, es importante entender la mutabilidad en la toma de decisiones personales y sociales, de esa forma se entiende la inherente lógica de determinados comportamientos, a nivel de las organizaciones, estas realidades deben llegar al colaborador para que aporte a la contribución de los objetivos organizacionales.

Todo inicia con la valoración de las creencias sobre todo las que importan para el modelo de gestión y las que se fundamentan en la racionalidad, se menciona que nuestras decisiones se ven afectas por nuestras creencias, un ejemplo es la frase “Yo soy yo y mis circunstancias, si no las salvo a ellas no me salvo yo”, si tengo que tomar una decisión basada en una creencia supersticiosa muy seguramente esa falta de información afecte concretamente mi acción, si yo no actué entendiendo de forma racional mi entorno mis circunstancias son situaciones distantes de una realidad, por eso es una realidad de la vida del hombre son las creencias y ellas determinan la decisión con una potente influencia de José Ortega y Gasset (Berríos, s.f.). El trabajo administrativo en una organización no es inmune a esta situaciones, los colaboradores y todas las personas representamos imágenes de realidades subjetivas y el entendimiento de ellos pueden

ayudar a crear espacios para que desde las ideas, las creencias y las interpretaciones no se distorsionen los comportamientos en contra de los objetivos empresariales ya que para las empresas es importante lograrlos como lo sugiere el psiquiatra Díez Patricio (Díez Patricio, 2016) en la distorsión de las interpretaciones, se afirma a modo de ejemplo que los contextos culturales, sociales y de creencias afectan el sentido de las ideas, los creyentes católicos “piden un milagro al crucificado de buga, porque para Dios todo es posible”, y esto no tiene el mismo significado para un chamán mongol que cree que el mundo está invadido de espíritus que gobiernan los destinos, por ello es muy importante fundamentar las creencias en realidades objetivas, que permiten más rápido y de forma unificada ir a los resultados que racionalmente para que los objetivos se logren y ellos deben ser medibles y sustentables en la práctica administrativa y empresarial Fernández Acevedo (Fernández, 2017).

### **Razonamiento Inductivo**

El Razonamiento Inductivo de Francis Bacon (García, 2014) para la investigación, coincide con el mismo nombre Razonamiento inductivo de Louis León Thurstone (Razonamiento inductivo, inteligencia y aprendizaje, 2006), que aporta desde la Psicometría pruebas del razonamiento inductivo usando premisas y conclusiones para el aprendizaje, la combinación de los dos métodos de Bacon y Thurstone resuelven problemas desde los procedimientos inductivos que a su vez están formados por proposiciones empíricas que se inician desde acontecimientos pasados y experiencias para construir desde una hipótesis la resolución de dificultades presentadas, esta misma fórmula se usa en el coaching del modelo de gerencia inductivo para gestionar las conductas asertivas, la alineación de las creencias correctas y lograr los objetivos propuestos en este caso los empresariales, como el primer principio lógico de no contradicción una cosa es o no es al mismo tiempo, un producto no es malo ni bueno al mismo tiempo.

### **Importancia del Coach en el Modelo**

El desarrollo del modelo de gestión modelo de gerencia inductivo diseñado inicialmente para líderes y desde su desarrollo crea los espacios que le permite adaptar e inducir a el equipo al



logro de objetivos y resultados organizacionales, el Coach como insumo y fundamento es muy importante porque ayuda a reducir la incertidumbre, estas nacen de los miedos y las creencias, las supersticiosas que combaten ese miedo alejándonos de una realidad sencilla y más manejable, adaptándose fácilmente a los otros conceptos del modelo de gestión y asegurando la razón, la construcción de conocimiento, el mejoramiento de las habilidades para lograr objetivos por medio de comportamientos eficientes.

### **Componentes del Modelo Gerencia Inductivo**

**El desarrollo del modelo de Gerencia Inductivo sirve para alcanzar una gestión de mejora**

**y logro de objetivos apoyados en:**

#### **a). Los objetivos y la gestión de los resultados**

En cualquier organización los objetivos son muy importantes, los grupos de trabajo construyen y vuelven realidad los objetivos empresariales, son ellos los que llevan a las organizaciones a sostener en el tiempo un crecimiento económico de las empresas, como ejemplo el diseño de acciones comerciales que gestione el crecimiento económico para sostener márgenes de ganancias estos resultados se pueden lograr con la aplicación de las tres dimensiones de un modelo de gestión basado en el logro de objetivos: la primera es el desarrollo humano, el segundo mejorar sus condiciones laborales y la tercera la productividad, (Tamayo, et al., 2014) el individuo como protagonista primario trabaja para logara objetivos organizacionales permitiendo toda construcción estratégica que realice y sume en las acciones que llevan a alcanzar los objetivos, diseñando o modificando actividades ejecutorias en cada situación que se deba solucionar, un ejemplo puede ser que la empresa tenga problemas para cumplir las cuotas de mercado y requiere mejorar las ventas, las acciones internas pueden variar dependiendo los

indicadores de gestión, una mala calificación por servicio, productos con problemas en la distribución o el mal manejo de reclamaciones con el que cuenta la organización, por eso es importante gestionar resultados y esto requiere la corrección o cambios de comportamientos tanto de los colaboradores y desde ellos mejorando los procesos de la organización, un cambio desde el punto de vista táctico por ejemplo, es el recurso humano quien desde su comportamiento en la actividad genera los cambios necesarios para mejorar el procedimiento y corregir los problemas, cumplir con el objetivos es lo más importante para las organizaciones, el modelo de gerencia inductivo promueve la correcta y debida capacitación de los colaboradores, el uso de las herramientas adecuadas, horarios de trabajo que generen estabilidad y cuidado de los excesos de trabajo como cumplimiento del primero y segundo espectro de las tres dimensiones , reconocer en la misión y la visión un punto de partida dentro del mercado permite moldear la personalidad del trabajador hacia los objetivos, este hecho demarca un camino a la productividad cumpliendo la tercera dimensión, un punto adicional es hacer seguimiento que es una herramienta de medición de los mecanismos y actuaciones implementadas en las tres dimensiones para garantizar controles y poder llegar a los resultados esperados en cualquier proceso dentro de la gestión (Miranda, 2011), El modelo de gerencia inductivo fortalece el control para los seguimientos y mediciones del cumplimiento para lograr los objetivos, un elemento adicional es la comunicación que debe ser clara y comprendida por todos los colaboradores permitiendo entender bien las acciones y evaluar cuales se deban modificar para que funcionen, el equipo de trabajo debe estar en línea con los principios y los valores organizacionales conservando la cultura empresarial para que sumen y estén dentro de las capacidades de la empresa y sus recursos, es bien importante estimar como un reto adicional tanto para el personal como para la empresa, ejecutarse en el tiempo estimado y razonable (Arce L. , 2010).

Los objetivos se deben tener tres puntos generales o tres voluntades, la primera son las utilidades, la segunda es el crecimiento y la tercera se ubica en la supervivencia, esta voluntades están gestionadas por los líderes y colaboradores deben gestionar los objetivos, por ese motivo la información es adaptada y cifrada según la actividad sin afectar el perfil del colaborador y sin desviarse del objetivo, por ese motivo la meta de cada departamento suma al objetivo general de la organización y así obtener las utilidades estimadas por la organización traducidos en comportamientos y acciones que generan información cuantitativa y cualitativa para la correcta

medición y estimación de factores medibles en beneficio de los objetivos y la gestión de los resultados (Arce L. , 2010), esta información cualitativa y cuantitativa es un respaldo a las estrategias y los objetivos de las empresas, el líder direcciona al grupo en que concentre sus esfuerzos en los procesos adecuados y en los resultados deseados, todos los procesos de las organizaciones están en función de la eficiencia con una libre flexibilidad para que las actividades se adapten a los talentos del personal y lograr los resultados de una forma más rápida, más fácil, economizando los recursos y centrándose en los aspectos esenciales, las organizaciones que desarrollan una cultura que genere una gestión de procesos y en ellos motive lo importante de los nuevos valores, la moral construida y la ética respetando todos los miembros de la organización y los clientes, gesta un sistema basado en mejorar continuamente (Medina, et al., 2018).

El modelo de gerencia Inductivo genera un conocimiento desde los mismo valores que conforman las actividades para el logro de resultados, las creencias son valoradas en un sentido racional para evitar sesgos o ideas infundadas con conceptos innecesarios que determinan en muchas ocasiones ideas incorrectas sobre algunas actividades de gestión sobre todo en las ventas, el servicio y las actividades grupales que conforman las acciones en una unidad de negocio y una correcta gestión del conocimiento.

En el artículo de Juan José Tari y Mariano García sobre la pregunta “¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales?” y después de representar en algunos cuadros información de cinco organizaciones dos pequeñas una mediada y dos grandes, influenciados con la literatura que delimitan conceptos sobre la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizativo, el conocimiento organizativo, organización y aprendizaje, procesos de gestión del conocimiento, gestión del conocimiento y resultados, crearon tres preguntas de investigación utilizando el método Eisenhardt, las tres preguntas son: 1. ¿Influye la gestión del conocimiento en los resultados operativos, y si es así, cómo? , 2. ¿Influye la gestión del conocimiento en los resultados financieros, y si es así, cómo?, 3. ¿Influye la gestión del conocimiento en los resultados de innovación, y si es así, cómo? (Tarí & García, 2011), encontrando resultados como que en la gestión del conocimiento influyó de forma muy positiva en la satisfacción de cliente, en las cinco empresas manejaron encuestas de satisfacción y sus resultados dieron información importante que hicieron cambiar procedimientos internos,

mejoraron la comunicación de la organización, documentaron conocimientos desde el punto de vista de los clientes para mejorar, toda esa información influyo también en el fortalecimiento de los resultados operativos mejorando las distintas prácticas de gestión como el uso de las herramientas de trabajo y generar ahorro financieros en las actividades, todos estos cambios fueron muy positivos y los explica la diversificación, el producto final también mejoro eso gracias al revisar los puntos de vista de los clientes y sus necesidades en las encuestas, en relación con la innovación se comprobó que facilita crear nuevos productos y nuevos métodos de producción desarrollando nuevos escenarios de producción en el diseño y los procesos, estos resultados dejan un factor de relevante acierto para nuevos escenarios de trabajo en el equipo gracias a la flexibilidad que deja el escuchar el entorno y los integrantes de las organizaciones mejorando la comunicación horizontal y la comunicación diagonal (Tarí & Garcia, ¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales?, 2011).

Llegar a una meta y objetivos logrados son el resultado de actividades concretas capacidad, esfuerzo y desarrollo de habilidades en espacios controlados para que el grupo dentro de la organización y puedan llegar a los objetivos conservando las mejores prácticas, dándole validez a los valores que se construyen, el modelo de gerencia inductivo toma en cuenta estas experiencias para el diseño de una adecuada gestión del conocimiento, también ofrece un valor adicional y es la transferencia del conocimiento que proporciona a las actividades eficiencia organizacional y empresarial desde la experiencia, la comunicación, con atributos como saber escuchar y la coordinación en las funciones con un buen desarrollo del liderazgo ofreciendo, adaptabilidad, orientación a los procesos y creación de valor.

#### **b). Los valores compartidos**

Los valores compartidos se asemejan a políticas internas al interior de los grupos de trabajo, estos valores compartidos se usan dentro de la organización en las actividades operativas y en la forma en que nos relacionamos con el cliente en las actividades comerciales para facilitar el logro de los objetivos, los valores compartidos tienen la cualidad de formar comportamientos morales positivos y éticos que favorecen en la prevención de conflictos dentro

del ámbito laboral, el modelo de gerencia inductivo utiliza los valores compartidos diseñando en una hábil maniobra de gestión organizacional, según Porter (Arce & Calves , 2008), es una estrategia, una estructura, un sistema, un estilo, el recurso humano y sus habilidades, desarrollan en la organización un medio que permite la identificación de las fortalezas, también las debilidades y las oportunidades de mejorar, la creación de valor compartido, Porter también menciona que la creación de un valor compartido es la capacidad de una organización para superar la frontera de la satisfacción del cliente y las necesidades de las organizaciones por medio del modelo de negocio, creando valor económico a través de los productos y servicios con la participación de los empleados y con su unión a un objetivo en común (Harvard Deusto, 2016).

El modelo de gerencia inductivo utiliza los valores compartidos como herramienta de gestión, para guiar a los miembros de una organización indicando que se espera de ellos, estos valores influyen en los grupos como forma de promover el espíritu de equipo, un punto importante es que el esfuerzo de ir hacia la misma dirección creando sinergias para lograr objetivos concretos, un buen punto de inicio es la misión, la visión, los objetivos empresariales de la organización, identificados convertimos comportamientos en valores organizacionales, luego la creación de los valores compartidos es prudente el acercamiento de los miembros para el diseño de los valores y evaluarlos para la generación de las buenas prácticas, luego de identificadas las buenas prácticas se busca eliminar las no tan buenas, esto permite medir el impacto de los valores y verificar la cohesión de los comportamientos deseados en el rendimiento del negocio y sus resultados (Boria, Et al., 2013), estudios empresariales muestran que los principios morales y los valores aumentan la confianza entre los actores empresariales asumiendo mayores riesgos para cooperar aun cuando no exista mayor coerción externa que pueda garantizar el acuerdo y el control de los procesos a largo plazo, los valores promueven los recursos intangibles como la confianza en un proyecto mejorando la estrategia empresarial a mediano y largo plazo, satisfaciendo los objetivos empresariales llegando al óptimo beneficio, los fundamentos básicos de una economía de intercambios tiene dependencia en la confianza mutua y el uso de las normas tanto las explícitas como las implícitas, cuando la conducta con valores y responsabilidad son abundantes pasan desapercibidos pero fundamentan una confianza en el negocio, de igual forma cuando se tienen que cultivar dichos valores en el procesos de cooperación se presenta como un obstáculo importante que aleja el logro de los objetivos por la desconfianza (Calvo, 2014).

Los valores compartidos ayudan a incrementar la competitividad de la empresa desde las actividades operativas y comerciales de una organización, también desde el individuo como centro de la labor que integra y compone el grupo de trabajo haciendo de esta característica del modelo de gerencia inductivo es una ventaja competitiva obteniendo beneficios en común y mejorando las condiciones laborales y sociales del grupo de trabajo en la organización, los valores que dentro de la actividad diaria fomenta el modelo son:

Valores de cara al cliente:

Respeto, integridad, responsabilidad, colaboración, orientación al cliente, calidad y precisión en las actividades.

Valores del grupo de trabajo:

Liderazgo, cooperación, profesionalismo, educación y capacitación, enfoque en los resultados, conciencia de sí mismo, promoción del talento, seguimiento de la competencia, aprendizaje continuo, responsabilidad, puntualidad, disciplina. pensamiento racional basado en hechos.

### **c). La Capacitación**

En el modelo de gerencia inductivo usa el coaching como una labor de acompañamiento para buscar en las personas recursos personales para potenciar las aptitudes, destacándose la instauración de objetivos personales dentro de sus actividades con cambios cognitivos que ayudan en crear preguntas, nuevos cuestionamientos, indagación focalizada para una búsqueda de desarrollos personales, manejo del tiempo, gestión de las emociones, promoviendo el desarrollo de habilidades de liderazgo, la motivación y la automotivación, siendo el coaching una metodología y una herramienta en el enfoque para un desarrollo personal asertivo en las distintas áreas de la persona, como en su trabajo, en su vida personal y en la sociedad (Canton , 2014).

En el Organismo Internacional Certificador de Coaches Profesionales OCC – internacional (occ-internacional, 2021), tiene las siguientes fases del coaching:

1. Diseño del acuerdo de coaching:
2. Ética y deontología
3. Formulación de objetivos
4. Exploración de la situación actual
5. Facilitar acciones

Etapas del Coaching del modelo de gerencia inductivo:

1. Diseñar acuerdos de coaching, diagnosticar.
2. Creencias, valores, moral y ética.
3. Bacon y el razonamiento inductivo.
4. Formulación de objetivos individuales.
5. Objetivos grupales.

El coaching del modelo de gerencia inductivo se buscó desde el principio romper con algunos prejuicios creados por el uso de conceptos no comprobados y percepciones de pseudociencias extraídos de la falta de demostración como por ejemplo el del PNL y creencias sin sustento racional como la ley de la atracción que pretenden explicar comportamientos sin usar el método científico o explicaciones científicas basadas en disciplinas académicas como la sociología, la antropología cognitiva o la neurociencia, Tomasz Witkowski comenta en su investigación que en 1985 autores analizaron 39 estudios de PNL y mencionaron que encontraron errores metodológicos y falta de conocimiento suficiente y no se desarrolla sobre bases empíricas sólidas y lejos de los cimientos científicos (Witkowski, 2010).

Dicho esto, el coaching del modelo de gerencia inductivo se diseñó con conceptos racionales establecidos por métodos de años de interpretación académica y algunos aspectos psicológicos y sociológicos como por ejemplo los experimentos como los de León Thurstone que incursionó en los campos de la psicometría (Vargas, 2014), que es una de las ramas de la psicología que se encarga de la construcción de pruebas que evalúan y miden rasgos con variables psicológicas teniendo como método principal las funciones matemáticas y las estadísticas permitiendo una articulación del ejercicio científico como práctica sirviendo de puente y soporte para los fines de aplicación científica con la creación de instrumentos para el

alcance de los objetivos investigados convirtiendo lo no observable de forma directa en fenómenos observables, en síntesis de lo subjetivo a lo objetivo tarea que no es nada fácil, esto permitió tener plataforma entre el método inductivo de Francis Bacon y el método del razonamiento inductivo para el aprendizaje de Louis León Thurstone.

#### **d). Las habilidades**

La dimensión del desarrollo humano (Tamayo, Del Rio , & Garcia , Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos, 2014), se entiende como un incremento de una calidad de vida personal que favorece los procesos del aprendizaje, considerando la influencia de la interacción social presente todas las características asociadas al desarrollo humano, iniciando desde la conciencia de la misma productividad que derivada de los procesos autónomos, por esto se consideran unos factores que se deben analizar en la construcción de indicadores, estos son; el desarrollo social que se basa en las habilidades individuales y sus capacidades para establecer relaciones armónicas con el grupo, está también el desarrollo a partir del contexto con una interacción permanente con el entorno social, el desarrollo físico en términos de habilidades motrices y mentales para optimizar el desempeño laboral, el desarrollo emocional integral para analizar el comportamiento y la gestión cotidiana y el desarrollo humano cognitivo que se centra en la evolución del aprendizaje con el que se potencia un desarrollo eficiente de la conciencia que en consecuencia se traduce en acciones positivas para la gestión.

En consecuencia el correcto manejo del modelo de gerencia inductivo, permite un uso eficiente de los conceptos claves para la dimensión de un desarrollo integral de las habilidades, todo con el fin de mejorar las prácticas que acompañan una labor y sus objetivos, como por ejemplo los recursos para la realización de actividades cotidianas en el lugar de trabajo y con ello mejorar el ahorro en los insumos, un ahorro en el tiempo destinado para las acciones puntuales, permite hacer el trabajo con mejores prácticas alineadas al conjunto ganado un clima laboral eficiente y asertivo, es muy importante tener en el espectro que el seguimiento que se genera del coaching también son vinculantes y complementarios con los sistemas de seguimiento que tiene cada organización, no es un dato menor comprender de forma observativa que la esencia de



cualquier éxito empresarial se encuentra en el recurso humano de tal manera que una organización es exitosa desde su equipo humano, quien es el que desarrolla todas las actividades que permiten que una organización fluya positivamente en el mercado con el adecuado y eficiente uso de las herramientas para el logro de los objetivos empresariales.

Es muy importante señalar que el modelo de gerencia inductivo como modelo de gestión desde el liderazgo es un producto que se desarrolló de ideas unas comprobadas académicamente en varias disciplinas, sean las filosóficas, las de pensamientos sociales, las administrativas y las cognitivas para entender funcionamientos, usar cada experiencia en el desarrollo demostrativo de experiencias empíricas aplicadas en las organizaciones, la experiencia es un factor importante un integrante que tiene años en las organizaciones desarrollan habilidades y crea labores nuevas con mejora de procesos desde su experiencia sin más demostraciones o aplicaciones en otras áreas y esas experiencias tal vez no se desde las ciencias pero si desde los resultados obtenidos en la práctica diaria, el modelo de gerencia inductivo promueve y utiliza estas experiencias las cuales se valoran, se identifican y se documentan con una figuración demostrativa para que se puedan aplicar en otros departamentos de la organización desmitificando con resultados algunas dudas, cada experiencia y solución de problema crea un valor en beneficio de la organización y su funcionamiento que trae a su vez beneficios a sus clientes he intentado construir relaciones a largo plazo con ellos.

## Marco Conceptual

Los antecedentes del modelo de gerencia inductivo se presenta desde una experiencia académica en el año 2014 y no como modelo de gestión, para la tesis del trabajo de grado de la especialización de gerencia de mercadeo de la UNAD con el nombre de “diseño de un modelo de comportamiento grupal para un proceso efectivo de ventas para la cafetería delicias de la 10 diseñado para líderes y se nombra modelo de gerencia inductivo aplicado en el mercadeo” y donde se trabajó sobre algunos aspectos de la inteligencia emocional de Daniel Goleman (Resumidos.com, 2002), y un desarrollo de prácticas de ventas, en esas fechas me encontraba como docente universitario de la corporación universitaria san martín, en una actividad de experiencia real en la materia de gerencia de ventas, me dispuse a enseñar algunos conceptos de ventas para mejorar el servicio la atención desde ese punto aumentar las ventas y atraer clientes nuevos y fidelizar los antiguos, en ese proceso diseñaba mi modelo de gerencia desde la experiencia de docente y coordinador del trabajo con los estudiantes.

Los conceptos utilizados dieron frutos, lo más importante fue que las premisas de inteligencia emocional inducidos a los estudiantes para su adaptabilidad ante los cambios, control emocional en ambientes nuevos y diferentes, las emociones generadoras de confianza en sí mismos como individuos y también como grupo comprendiendo sentimientos de clientes y compañeros de trabajo para poder gestionar las emociones y poder influenciar positivamente, obteniendo cambios significativos en las ventas y alcanzar el éxito de la experiencia y percibir como la inducción de pensamientos desde el entendimiento de estrategias y tácticas para alcanzar objetivos.

Desde esa experiencia ha intentado mejorar para convertirlo en modelo de gestión que se pueda aplicar a cualquier organización y en cualquier área de trabajo, desde 1996 trabajo en el Banco Colpatria hoy Scotiabankcolpatria, he pasado por tres fusiones dos reingenierías y dos compras del banco una de G money de general electric y hoy del banco Scotiabank de Canadá, en estos años he aprendido con los nuevos dueños en su momento trabajar aplicando modelos de gestión como, el six sigma (Arias, Et al., 2008), las 7's de Mackenzie (ingenioempresa.com, 2022), me han capacitado con liderazgo transformacional y modelo de coaching para lideres, la

exposición a estas estrategias internas me llevaron a la idea de complementar este modelo desde el entendimiento de otros estudios teóricos y sus experiencias para aplicarlas en favor del modelo, el sentido de los modelos de gestión son los funcionamientos organizacionales, que desde el recurso humano se llegan a los objetivos y convertir este recurso en un grupo de alto rendimiento, todos los grupos de alto rendimiento tienen algo en común y es que cumplen con sus metas, mejorando la competitividad de la organización y profesionalizando los individuos con la experiencia y las capacidades desarrolladas necesarias para cumplir su labor conforme a las expectativas creadas por la organización en función de su crecimiento.

El criterio de inducción de Francis Bacon (Perdomo, 2005), donde el método de investigación con el razonamiento inductivo va desde lo específico a lo general, una de esas ventajas es: Estudia varios elementos por separado y con la práctica y la observación, se pueden llegar a establecer modelos o hipótesis generales, aplicables no sólo a los elementos de estudio sino a todo espacio no académico, esta ventaja se adapta al modelo de gestión inductivo, desde los hechos se construye una hipótesis y permite minimizar sesgos creados por ideas o creencias de comportamientos dogmáticos, el coaching adopta componentes que hacen funcionar el método de Bacon junto con el razonamiento inductivo de Thurstone y se compone de las siguientes partes:

#### **a). el planteamiento inicial**

Se establece un ambiente de conformidad, entendimiento, generando espacios de confianza para poder establecer un momento de verdad, para desarrollar una conversación fluida por parte del colaborador y obtener resultados en los temas propuestos en el intercambio conversacional y dejar un propósito inicial y pasar al siguiente componente.

#### **e). los objetivos personales**

Se establecen temas que direccionen y se enumeren objetivos a desarrollar, entre ellos algunos proyectos personales y sobre todo los laborales que la organización necesite teniendo en cuenta sus capacidades, sus particularidades a mejorar desarrollar una intervención que genere

una transición entre sus creencias y las realidades organizaciones eliminado bloqueos, algunos estereotipos y prejuicios que le pueden impedir lograr objetivos y gestión emocional, con tareas personales sencillas de seguimiento semanal.

### **i). la comunicación**

Reformular es una estrategia de comunicación para eliminar postulados y creencias personales en relación a nuevos hechos comprobables para inducir cambios, similares a la mayéutica socrática como instrumento de recomposición de ideas con la intención genuina de hacer caer en cuenta o llegar a una conclusión de una realidad que direcciona como primer logro los objetivos personales y como segundo punto los logros dentro de la organización.

### **o). la observación y el seguimiento**

Observar el desempeño del colaborador, su comportamiento y sus acciones para lograr las metas y los objetivos diseñados, también el comportamiento grupal, y como gestionan situaciones dentro del cumplimiento, es muy importante la reunión grupal donde los mismos integrantes gestionan la reunión y debaten las situaciones relevantes que ayuden a mejorar o reforzar actividades de cumplimiento identificando las buenas prácticas individuales y grupales.

### **u). la revisión**

Diariamente y semanalmente, se deben ir revisando los objetivos y el cumplimiento individual y grupal, es de importancia que el líder genere preguntas que le permitan identificar la forma en que se logran los resultados, teniendo en cuenta el coaching individual y evaluando el desarrollo y los resultados para verificar si hay que trabajar un poco más en algunos aspectos individuales o si ya son materia de cumplimiento y desarrollo autónomo para seguir adelante con la interpretación de las buenas prácticas, de igual forma los objetivos grupales y como se logran

por cada integrante del equipo, se deben evaluar con preguntas auto gestidoras por el mismo grupo para reforzar aspectos o seguir adelante en un espacio de mejoramiento continuo.

Las ventajas de esta práctica dentro de un modelo de gestión permite que el colaborador auto descubra sus fortalezas con sus propios recursos mediante un proceso de soluciones de los problemas recogiendo hechos e interpretando sus propias hipótesis, permitiendo soluciones a corto plazo desde las actividades laborales diarias con aspectos y situaciones reales del trabajo, con sus procedimientos habituales teniendo en cuenta que todo proceso es susceptible de cambio si es para mejorar, el modelo de gerencia inductivo opta por la motivación de los integrantes en el desarrollo del trabajo y evaluar sus resultado, en síntesis inducir implica observar fenómenos y analizarlos construyendo hipótesis y luego evaluar los métodos para hacer las cosas dentro de las actividades laborales tanto del trabajo operativo como el comercial de cualquier organización, el modelo de gerencia inductivo prepara al colaborador desde el pensamiento racional para desarrollar aprendizaje, también permite la gestión de las emociones, el autoconocimiento propio y transferir conocimiento para el rendimiento laboral, ver los hechos de forma racional facilitan las acciones adecuadas de los propósitos personales, revisando lo que se ha hecho, evalúa y analiza lo que hay que mejorar, con este procedimiento se aprende de la experiencia, favorece el desarrollo personal, reduce la ansiedad y mejora la disposición al cambio, las actividades que se dedican al cumplimiento de los objetivos generan una ventaja adicional, refuerzan la identidad corporativa, fortalecen los modelos de actuación comercial, la efectividad en los procesos y profesionaliza los colaboradores.

### **El Coaching Como Instrumento de Capacitación Efectiva**

Las etapas del coaching según el modelo de gerencia inductivo como fundamento de la capacitación y exploración de ideas, hipótesis y comportamientos asertivos dirigidos al cumplimiento de objetivos empresariales se diseñan con las siguientes características:

Etapas del Coaching del modelo de gerencia inductivo:

Diseñar acuerdos de coaching, diagnosticar.

Creencias, valores, moral y ética.

Bacon y el razonamiento inductivo.

Formulación de objetivos individuales.

Objetivos grupales.

### **Diseñar acuerdos de coaching, diagnosticar**

El modelo de gerencia inductivo se inicia con el primer acuerdo y se construye la relación y sintonía creando cimientos de confianza donde se inicia con el coaching, el encuentro es el comienzo de algo muy profundo, el funcionario se ha comprometido a las actividades que lleven sus resultados a los objetivos organizacionales con la alineación de los intereses particulares, grupales y de la empresa (Chavez, 2012), el diagnóstico se realiza por el método socrático (De La Torre, 2003), en la entrevista se determinan, sus valores, creencias, escala moral y como aplica la ética en las situaciones sensibles de la organización y sus compañeros, como entiende el individuo las políticas de convivencia en la organización y como percibe el ambiente laboral y el trabajo en equipo desde su punto de vista, también se indaga sobre lo que piensa sobre la situación actual del lugar de trabajo y características que en ellas están implícitas según su propia visión y como interactúa desde el grupo, como logra las metas propuestas, de esta forma se determina una idea del estado de la persona y su percepción de su realidad, los valores que lo representan y como sus creencias afectan su realidad, las creencias pueden evidenciar superstición que no es algo aislado incluso hace parte de nuestra realidad cognitiva, un individuo puede romper las normas de cooperación en su grupo social por una superstición puntual y luego culpar a ese acto supersticioso cuando pueden ser el curso de los eventos

naturales normales, justificando esa incapacidad de hacer algo como si esos eventos fueran determinantes en la evolución de las circunstancias que se presentan, las creencias culturales supersticiosas invaden cada acto del pensamiento funcional de la sociedad contribuyéndole un carácter sobrenatural a actos de simple movimiento natural o circunstancial (Cornoa, 2011), este evento es muy importante detectarlo haciendo una charla trivial exponiendo algunas creencias personales que no tienen que ver con la realidad como por ejemplo me levante con el pie izquierdo, acto que no tiene referencia o sustento racional demostrado pero que es tan fuerte que se volvió símbolo de principios de mala suerte a eventos personales, detectarlo nos permite actuar al revés de esa creencia y poder inducir mediante valores, principios y algunos argumentos demostrados racionales comportamientos nuevos que nos ayudan a mejorar los comportamientos asertivos en la obtención de resultados desde lo particular a lo general potenciando recursos intangibles como la cooperación influyendo en el entorno y promover el espíritu de grupo desde su particularidad y participación personal en los resultados individuales y colectivos.

La realidad y la verdad en el coaching es un punto importante para iniciar los entrenamientos correctos para potenciar habilidades y nuevos conceptos importantes para el cumplimiento de objetivos, Nietzsche escribía que el hombre invento la verdad y también invento al mundo del ser con presunciones y convive junto al mundo verdadero y este acto llevo a que el hombre creara un mundo aparente teniendo que obligarse a falsear todo lo real de este mundo incluido a si mismo llevando al hombre al camino de la mentira y del engaño transitando erróneamente entre las categorías de la razón y llevándolas a la realidad de ficciones creadas que le hacían más soportable el mundo, todas las ficciones pasaron a sustituir las verdades desde el lenguaje representacionalista, dándole fuerza a la noción de la apariencia, la crítica del lenguaje y la noción del mundo verdadero permite a este autor desenmascarar a la verdad contemporánea como una ilusión y ficción, el engañado hombre representa a si mismo la defensa de lo caótico de su propia existencia (Gama, 2017), este fragmento revela el pensamiento de Nietzsche sobre la realidad del mundo en que vivimos y la verdad se distorsiona desde el mismo lenguaje, la teoría de la dimensión antropológica de las ficciones presenta el papel de la subjetividad en la realidad y el imaginario como rasgo distintivo de la psique humana y que psicológicamente el hombre posee una competencia ficcional fortalecida con las fabulas que aportan en temas como la biología, la cultura, la circunstancias médicas y otras áreas, desde la misma lingüística se

define literalmente que lo real es una construcción de la psique humana en la que confluye lo sensorial con la imaginación creadora, convirtiendo los estímulos sensoriales en forma de intelección y transmisión a través del proceso simbólico y metafórico materializándose desde el lenguaje superando la noción de la imitación o representación del mundo que los rodea, es la verdad y la mentira en un sentido extra moral nacidos de la imaginación humana moviéndose solo por instinto (Saavedra & Saavedra , 2021), validando el concepto de Nietzsche donde el mismo lenguaje es un aporte a la desviación de la verdad.

El modelo de gerencia inductivo está diseñado para diagnosticar , revelar espacios de interpretación para concentrarnos en las preguntas correctas del coaching y así elegir el entrenamiento adecuado con el sistema adecuado, para gestionar emociones, creencias y comportamientos asertivos, la construcción de hechos desde el punto de partida de la realidad histórica de la organización y cómo se adquieren resultados, la forma en que otros compañeros de trabajo logran sus objetivos con sus buenas prácticas y como las premisas y la generación de hipótesis permiten entender en acción consciente como llegar a los objetivos con efectividad en la organización, son características del modelo en función de la capacitación por medio del coaching.

### **Creencias, valores, moral y ética**

En este punto el modelo de gerencia inductivo formaliza con el funcionario un conocimiento del sistema de creencias (Diez Patricio, 2016), según la filosofía donde no existe demostración y hay ambigüedad se afecta la realidad, la relación entre ideas, creencias y comportamiento puede diferir de la realidad, motivo por el cual las creencias son importantes gestionarlas (Biblioteca virtual Omega , 2010), los valores individuales se revisan y por lo general existen varios que se desvalorizan por las mismas acciones sociales como por ejemplo la verdad es un valor del comportamiento moral tan desvalorizado diariamente que los motivos que fundamentan dicho valor están sustituidos por el comportamiento de la sociedad y sus creencias (Santiago, 2011), una correcta gestión del coaching está en la creación de valores nuevos para el funcionamiento dentro del grupo de trabajo y la individualidad no afecte los resultados grupales, la creación de valores nuevos desde el punto de vista filosófico permite un control de la



subjetividad, la moral influyendo en el comportamiento asertivo, las personas presentamos dificultad en presentar o reproducir conductas moldeadas, porque reproducimos la conducta en un modelo triádico “el entorno, la persona y la conducta”, el entorno tiene influencia en la persona y su conducta, a su vez la persona influye en el entorno por medio de su conducta, no se sustentan en codificaciones erróneas o fuera de contexto social, si no en algunas bases previas de su conducta para reproducir conductas posteriores, filtrar fundamentos éticos permite una asertivo comportamiento en consecuencia con una buena conducta moral, hay una relación entre la conducta y la forma en que aprendemos, motivo por el cual la capacitación por medio del coaching tiene efectos positivos (Sanabria, 2008), la creación de una nueva moral que se asocie a los valores necesarios para contrarrestar las situaciones de presión que se generan en un ambiente laboral con metas y objetivos establecidos, una ética vista desde el punto de vista filosófico y aplicado a los modelos administrativos generan deberes de convivencia para que los intereses personales no superen los intereses colectivos y los intereses generales de la sociedad, consagrando una postura ética que sea repensada, replanteada para fortalecer los principios que fundamentan un comportamiento dentro de una organización y dentro de la sociedad realizando propuestas que se adapten a las necesidades y las problemáticas de la organización, sin desconocer la ética de la sociedad en general (Betancur, 2016).

Fernando Savater en ética como amor propio (Savater, 1988), despliega una frase explicativa de la ética que fundamenta el modelo de gerencia inductivo y aplicado a la administración en construcción de unos nuevos valores, una nueva moral y una nueva ética aplicada al desarrollo del modelo de gestión y cumplimiento de objetivos, “ la ética misma sobre él fundada: impulso a perseverar en el propio ser, a sobrevivir, a asegurar los mínimos comunes denominadores de la humanidad, pero también anhelo de excelencia personal de superación del nivel más bajo requerido, de ampliación y potenciación máximas del proyecto humano imaginado en la época histórica en que se vive”. Creencia, valores, moral y ética desde el punto de vista filosófico permite la inducción de nuevos comportamientos asertivos al comportamiento del individuo en la organización para el logro de objetivos (Ortega y Gasset, 1927), explica en el escrito la rebelión de las masas de Ortega y Gasset que es inmoral pretender que una cosa deseada se realice mágicamente, simplemente porque la deseamos “Sólo es moral el deseo al que acompaña la severa voluntad de afrontar los medios de su ejecución”, en la administración el fundamento de toda estrategia está en la táctica y esta está hecha de voluntad para afrontar las

actividades de ejecución, el modelo de gerencia inductivo establece parámetros de hábitos desde el propio sentido de una nueva moralidad reglamentado por la ética que regula su validez en la interpretación dentro de las actividades empresariales y comerciales, el buen juicio para establecer límites y hábitos asertivos en los procesos operativos y administrativos que integran la actividad empresarial.

### **Bacon y el razonamiento inductivo**

Bacon no hizo grandes contribuciones a la Ciencia, el mérito fue filosófico (García, Ciencia y pensamiento ilustrado, 2014), el método científico que proponía Bacon intentaba corregir las dificultades que proporcionaba la teoría aristotélica clásica aportando dos aspectos novedosos; el primero es un procedimiento para hacer inducciones graduales y progresivas, el segundo es un método de exclusión, de esta forma es importante señalar que lo primero que hace es recopilar una serie de historias naturales y experimentales, hasta no contar con información empírica amplia no se sigue a el paso siguiente que es comenzar a eliminar algunas posibilidades, esto quiere decir que veía un sentido interdisciplinario, creía que los desarrollo científicos debía ser extrapolable a las ciencia sociales y humanidades, desde lo específico hasta la generalización del conocimiento, creando así una relación entre lo científico práctico en búsqueda de las causas finales para una generalización que excluía el método deductivo Aristotélico retirando la pregunta ¿para qué?, Bacon en su metodología las preguntas científicas eran ¿Qué?, ¿Cómo?, y ¿Por qué?, excluyendo el para qué?, por la falta de teorías y leyes científicas que explicaran profundamente los fenómenos, prefiriendo Bacon los razonamientos inductivos que explican las causas finales del comportamiento de la naturaleza desarrollando generalidad, iniciada desde una premisa particular atribuyendo una incorporación de creatividad y abriendo una ventana de posibilidades de arriesgar conclusiones innovadoras sometidas a pruebas, algunos mecanismo de validación permitiendo una amplificación del conocimiento aceptado, Louis León Thurstone en 1938 (Sanz & Sanz, 2006), encontró que a partir de la evidencia de pruebas realizadas el razonamiento inductivo es una forma de conocimiento esencial, muchos de los problemas presentados en la cotidianidad se resuelven por ese razonamiento, las inferencias inductivas están formada por proposiciones empíricas, inicia sobre acontecimientos pasados, luego los futuros para aventuramos a estimar desde lo que ha sucedido

y puede suceder después, reflexionando lo que pudiera acontecer tal vez, si será similar a lo que ha acontecido con anterioridad con esa misma situación, esta extrapolación de las observaciones de los conceptos y premisas como conocimiento aportan a nuestra experiencia y afectan la mayoría de nuestras creencias y nuestro conocimiento; es por esto que se puede generalizar afirmando que la inducción es el origen principal del conocimiento.

Estos dos conceptos el de Bacon y Thurstone conectan utilizando modelos interpretativos de forma positiva a la mente y favoreciendo los comportamientos inducidos, por conclusiones innovadoras incorporando una creatividad necesaria los cuales se juntan a las pruebas de León Thurstone donde encontró una forma de racionamiento esencial que permite un conocimiento en lo cognitivo del ser fortaleciendo las premisas para una inducción racional y adecuada para que se puedan integrar a los nuevos conocimiento, los nuevos valores, una moral asertiva y aterrizada a la realidad, con una ética fundamentada en los conceptos filosóficos actualizados a las transformaciones sociales que hoy existen, también el aprendizaje promueve las creencias personales asertivas y lógicas que en situaciones cotidianas pueden controlar impulsos irracionales y que pudieran deteriorar un ambiente, social, laboral equilibrado y eficiente, de esta forma los procesos de gestión de las actividades y el logro de los resultados se ven beneficiados por actuaciones inteligentes que se vuelen instintivas tanto para las ventas como para los procesos operativos para llegar al logro de los objetivos, en disciplinas administrativas y empresariales.

Aplicar conocimiento de pensadores filosóficos influyentes en la construcción de un modelo de gestión administrativo como el modelo de gerencia inductivo no es un hecho innovador pero sí un hecho de observación empírica filosófica aplicado a los modelos sociales empresariales, permite explorar en ambientes controlados la fuerza de las creencias, la moral y la ética en los individuos y bajo los conceptos de inducción de Bacon y Thurstone para producir valores nuevos en la aplicación de técnicas administrativas, crear un nuevo conocimiento para el individuo desde sus propias habilidades, acondicionarse a lograr objetivos dentro de una organización, creando realidades distintas fortaleciendo el liderazgo y la unión de grupo, es importante entender que desde las mismas experiencias se fortalece el modelo.

## **Formulación de objetivos Individuales**

La formulación de objetivos individuales es importante para que se ejerciten los nuevos conceptos y los seguimientos individuales de los funcionarios, de esta forma se puede reforzar conceptos y enseñanzas para que pueda llegar a los objetivos personales, laborales y sociales del equipo de trabajo.

De esta manera con los valores y comportamientos inducidos permiten un desarrollo personal dentro del grupo y un crecimiento de sus habilidades desde el punto de vista de la confrontación de hechos para extraer una realidad, dentro de grupos ya establecidos y de eficientes comportamientos, el nuevo asegura un aprendizaje resultadista hasta que el incluyan sus percepciones y propias premisas innovando como es natural desde la reflexión, es por eso que desde los objetivos logrados reflexionar desde las causas finales intentar explicar desde la misma línea de los acontecimientos cómo se usó el conocimiento para lograr los objetivos.

Los objetivos claros y entendidos permite desarrollar un coaching en la dirección correcta, hacia un destino tanto individual como grupal, revisando constantemente la ruta y evaluando su eficiencia permitiendo encontrar alternativas y una adaptación al cambio con la resiliencia necesaria a las dificultades resaltando en cada individuo su personalidad, su aprendizaje, su desarrollo profesional en el trabajo recopilando importante experiencia, el beneficio de la experiencia es que se crea una intuición e instinto para a las decisiones incrementando la confianza y una directriz personal que los dirige a los objetivos.

El compromiso organizacional se fortalece gracias a la participación de los colaboradores y cómo ellos se identifican con la organización y sus objetivos, integrar los valores correctos para la formación de una actuación asertiva dentro del negocio y así lograr metas a partir de un mejor desempeño generando un sentimiento de pertenencia, haciendo suya la organización y mostrando participación activa en los objetivos esperados (Claire & Böhr, 2004).

## **Objetivos Grupales**

Todo ejercicio individual de coach busca constantemente que cada individuo mejore, si una de las falencias es el trabajo en equipo el coaching grupal permite mejorar en este punto, la colaboración y cooperación, la transmisión de información y la delegación de responsabilidades nacen de conceptos colectivos que desde la individualidad aportan al grupo una fuerza que requiere ser cultivada para un buen desempeño, un buen clima laboral y construcción de un sistema grupal para logro de metas empresariales.

El reconocimiento de los objetivos permite a todo el grupo percibir las mismas metas y esto es de suma importancia reconocer del mismo modo las actividades que fundamentan ese logro esto identifica al grupo y le permite tener un sentido de pertenencia, la moral colectiva es un fenómeno de grupo que genera esfuerzos colectivos extra dando un sentimiento de identificación y cohesión de equipo, es un reflejo de un acuerdo invisible que se va desarrollando a través del tiempo generando auto motivación grupal, desarrollando comunicación asertiva entre los miembros del equipo, construyendo liderazgo, reconocimiento, apoyo, autonomía y justicia en las prácticas individuales de los integrantes del grupo, fortaleciendo los valores y el comportamiento, mostrando eficiencia y rendimiento en las unidades de trabajo que implican costos y rentabilidad que son las bases de una correcta administración de los resultados, impactando la participación de cada integrante en la obtención de los resultados esperados (Cequea, Et al., 2011)

## **Cómo Funciona la Inducción**

El coaching del modelo de gerencia inductivo, es una combinación de los conceptos inductivos de Francis Bacon y Louis León Thurstone, donde Bacon (Perdomo, 2005), proporciona en el método de la inducción un razonamiento que se estructura desde lo particular a lo general con un cuidadoso análisis de los datos y los hechos y se formula una teoría, también se puede construir una idea, mediante la observación y el razonar, esto es una ventaja porque la información se construye racionalmente y se genera la teoría, eliminando los sesgos que se

generan desde la teoría como punto inicial porque se puede adaptar los datos a conveniencia del observador.

Louis León Thurstone y el razonamiento inductivo (Echeverry, 1985), nos ayuda a reconocer los procesos mentales para resolver problemas, pensamiento abstracto, planear, comprender ideas complejas y sobre todo aprender de las experiencias, realmente este sistema de razonamiento inductivo no se refiere a tener un conocimiento específico es un desarrollo de habilidad cognitiva solucionando problemas por medio de la deducción lógica, los dos conceptos Bacon y Thurstone se unen en las premisas del razonamiento causal y se ven relacionadas si:

A es condición aceptable y suficiente para B, entonces B es un requisito condicionante y necesario para A.

A es condición suficiente y aceptable para B, entonces la ausencia de B es suficiente requisito para la ausencia de A.

Si A es una condición suficiente y aceptable para B entonces la ausencia de A es una condición suficiente y necesaria para la ausencia de B.

Las premisas expuestas son ayudas para liberar la causa de los hechos y encontrar fidelidad o veracidad, siguiendo los siguientes pasos para complementar las premisas, identificar las causas de los acontecimientos y los objetivos deseados, analizar los datos existentes que apoyan las premisas, establecer las relaciones entre las causas del fenómeno que están dentro de los acontecimientos y los objetivos deseados, seleccionar las variables y las causas más probables, el objeto de este ejercicios es la de explicar la realidad y poder hacer planes en búsqueda de las soluciones a la situaciones difíciles y logro de objetivos, creando un espacio de predicción de los efectos positivos y los negativos regulando la investigación por medio de la pautas del método científico desde las hipótesis.

Estos importantes conceptos crean un coach más eficiente y reducen las incertidumbres acercándonos a una realidad lógica que permite adaptación a los otros conceptos del modelo de gestión, la construcción de conocimiento, el mejoramiento de las habilidades para lograr objetivos por medio de comportamientos eficiente asegura el diseño del modelo a una adaptación

a cualquier organización, el modelo busca lograr el 100% de la efectividad en el desarrollo de las labores y logro de objetivos bajo la construcción de un modelo de trabajo creado por resultados.

A menudo los modelos de gestión estructuran su campo de estudio no solo en actividades operativas y comerciales, también se encargan de estudiar comportamientos para que los equipos de trabajo ofrezcan resultados que cumplan con la eficiencia requerida y obtener los resultados deseados, cada una de estas actividades afectan el comportamiento de forma positiva o negativa en las personas, tiene que ver mucho con su ambiente pero también con el líder y cómo se gestiona el grupo, el modelo de gerencia inductivo ofrece una herramienta de liderazgo que se enfoca en el comportamiento, analizando creencias, la relación con otros seres humanos, las dinámicas de grupo entendidas como medio de compenetración entre compañeros y la sociedad desarrollando confianza y unas eficientes relaciones interpersonales entre otros aspectos.

Es importante mencionar que los esquemas sociales actúan como modelos de pensamiento y de comportamientos indicándole al individuo como actuar, los modelos culturales cuentan con una propiedad que resalta en sí misma un comportamiento deseado por los integrantes, son compartidos ampliamente coexistiendo con otros modelos culturales que comparten el mismo sentido junto con la motivación, los modelos culturales son compartidos posibilitando la comunicación, la coordinación entre los integrantes de un grupo (Mendez, 2018):

El esquema cultural es externo y adquieren por esa razón significado a través de personas particulares, motivo por el cual el líder fundamenta esta unión y da significado.

Dentro de los comportamientos grupales encontramos que hay abstracciones porque encuentran simplificación de innovación creativa y adaptadas a la realidad, con un proceso de imagen visual esquemático para algunos propósitos puntuales.

Las actuaciones grupales son internalizadas, mediante un proceso selectivo muy creativo que están abiertos con conceptos de planos individuales, históricos y grupales en los aspectos culturales, en este punto el coaching funge como catalizador de los comportamientos y sentimientos interiorizados para el desarrollo de acciones.

## Lecciones Aprendidas

El modelo de gerencia inductivo aporta en los colaboradores y el líder un seguro espacio de prevención de algunas situaciones de riesgo que pudieran alterar o perturbar el funcionamiento normal de las organizaciones, identificación por medio de ejercicios de en la identificación de hechos, premisas y pensamiento racional, las estrategias y las acciones tácticas que puedan mejorar los resultados que permiten el crecimiento tanto en las funciones operacionales como las comerciales, desde la propia perspectiva del colaborador y en crecimiento de sí mismo frente con sus propias hipótesis y racionalidad en las actividades laborales dentro de la organización.

- ✓ Permite en tender las herramientas para aprovechar los recursos existentes en la organización y desde las actividades, sacar el máximo provecho y efectividad.
- ✓ Permite que la planificación tenga sentido con los objetivos más claros, entendiendo las responsabilidades y los plazos para cumplirlos.
- ✓ El proceso administrativo de planeación, organización, dirección y control como conjunto de partes y etapas a seguir dentro de las actividades para un correcto funcionamiento del uso de los recursos disponibles intentando mejorar los procedimientos para intentar realizar las actividades de forma eficiente y efectiva.
- ✓ La comunicación en el coaching, una comunicación fluida para que el colaborador logre el conocimiento de sí mismo bajo las premisas del pensamiento racional para generar su propia construcción de una realidad que le permita desarrollar sus actividades bajos sus propios recursos generando más efectividad en las



operaciones comerciales y operativas de la organización, sacando el mejor provecho de los recursos en ahorro y rentabilidad para generar un apalancamiento eficiente en beneficio de la organización.

- ✓ Dentro del proceso administrativo el control tanto de la evolución del colaborador como en sus resultados permite evaluar el desarrollo de todas las actividades y sus resultados, para alcanzar los objetivos evaluando diariamente dentro del seguimiento la curva de aprendizaje y cumplimiento del mes.

## Análisis

El presente trabajo de desarrollo bajo las expectativas de funcionamiento organizacional y cómo los individuos interactúan con las actividades y los objetivos, la capacidad de adaptación y mejoras continuas por la elevada velocidad de los cambios del ambiente, la cultura y del mercado, obligan a las organizaciones a reinventarse y sobre todo a cambiar conceptos para poder ganar dinero y prevalecer en el tiempo, a pesar que existen estudios, investigaciones y libros que hablan del funcionamiento de la persona dentro de la organización, el modelo de gestión inductivo se diseñó estableciendo premisas de pensamiento racional e inducción de comportamientos asertivos dirigidos a los resultados, desde el coaching se realiza un trabajo de cambio de paradigma y re educación de los sistemas de creencias para si inducir aquellos comportamientos que se adapten a la organización y sus resultados, sin alterar su personalidad, libertades y condicionamientos personales fuera de la organización, respetando al individuo desde su esencia y personalidad.

El modelo de gerencia inductivo trabaja en la elaboración de estrategias personales desde su hipótesis de experiencias de otros en labores de funcionamiento organizacional, operativas y comerciales y desde de ahí crear las propias sin alterar su personalidad, el modelo de gerencia inductivo desarrolla estrategias de coaching, inducción de premisas similares a las de Francis Bacon para el desarrollo del pensamiento científico y racional y así llegar a conclusiones de conductas asertivas y eficientes para fortalecer la labor organizacional.

El deterioro de las actividades empresariales que dependen del comportamiento del funcionarios son muy delicadas, motivo por el cual abundan en el mercado libros, cursos y material de auto ayuda para mejorar tanto en la vida personal como en la laboral, es indudable

que es un problema no tener conciencia de si mismo, el sentido de la vida depende mucho de las necesidades individuales del ser y su contexto social y estas situaciones pueden limitar sus postactivas, por ese motivo el modelo de gerencia inductivo se centra en el coaching por la misma esencia del individuo y como se relaciona en la sociedad organizacional, un trabajo de eficiente coherencia permite hacer un trabajo a futuro que permite la autorregulación y automotivación en base los objetivos empresariales y su cumplimiento favorece los objetivos personales con una sinergia importante entre individuo y organización.

## Conclusiones

El modelo de gerencia inductivo permite el desarrollo del individuo dentro de la organización y sus resultados.

El coaching es un elemento principal del modelo de gestión porque permite cambios en las perspectivas del individuo frente a la organización y sus creencias en línea a los objetivos para lograrlos.

Modelo de gerencia inductivo gestiona un colaborador capacitado en ámbitos organizacionales y sus actividades laborales para lograr objetivos.

El modelo de gerencia inductivo mejora el estilo de liderazgo adaptándose a las situaciones y circunstancias empresariales para buscar constantemente mejorar y mantener los objetivos cumplidos.

El modelo de gerencia inductivo en muchas formas intenta reducir el liderazgo autocrático y sus actividades trabajan en mejorar la comunicación en doble vía para poder mejorar integralmente el funcionamiento y la retroalimentación de todos los actores para mejorar las estrategias y reacomodar las acciones en función del mejoramiento.

La generación de valor es una actividad hoy natural en las organizaciones, pasó de ser una estrategia académica administrativa a una filosofía del comportamiento organizacional desde Porter y sus fuerzas competitivas las organizaciones, encontraron una ruta de trabajo dentro del modelo de gerencia inductivo integrando conocimiento sobre estos temas, buscando el desarrollo mental y conductual del individuo en busca el máximo desempeño desde sus propias perspectivas y habilidades.

## Bibliografía

- Díez Patricio, a. (04 de 02 de 2016). *Más sobre la interpretación (II). Ideas y creencias*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo: [https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v37n131/08.pdf?fbclid=IwAR1np7QYgi1CXI-ng3127ZQ\\_e0eR0kdf9Guq68u73xvGmiTseRZS](https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v37n131/08.pdf?fbclid=IwAR1np7QYgi1CXI-ng3127ZQ_e0eR0kdf9Guq68u73xvGmiTseRZS)
- Arce , L. (06 de 2010). *COMO LOGRAR DEFINIR OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf>
- Arce, B., & Calves , S. (05 de 12 de 2008). *LA EVALUACIÓN DE LAS CADENAS DE VALOR COMO ESTRATEGIA PARA LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de eumed.net: <https://www.eumed.net/rev/tecsistecat/n5/acch.pdf>
- Arce, L. (06 de 2010). *COMO LOGRAR DEFINIR OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf>
- Arevalo, P., & Lopez, A. (17 de 09 de 2010). *HACIA UNA EVOLUCIÓN EN EL CAMPO DEL CONOCIMIENTO DE LA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA: DE LA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS A LA GESTIÓN DE ORGANIZACIONES*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052010000200005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052010000200005)
- Arias, L., Portilla, L., & Castaño, J. (06 de 2008). *APLICACIÓN DE SIX SIGMA EN LAS ORGANIZACIONES*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84903846.pdf>
- Avendaño, V., & Flores, M. (05 de 05 de 2016). *Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques*. Recuperado el 22 de 11 de 2022, de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/journal/4576/457646537004/html/>
- Berrios, V. (s.f.). *CREENCIA Y CRISIS EN LA PERSPECTIVA DE ORTEGA Y GASSET*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2095870.pdf>
- Betancur, G. (06 de 2016). *La ética y la moral: paradojas del ser humano*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a08.pdf>

- Biblioteca virtual Omega . (2010). *Ideas y Creencias* . Recuperado el 27 de 11 de 2022, de C:/Users/Administrator/Downloads/ideas-y-creencias.pdf:  
<https://omegalfa.es/downloadfile.php?file=libros/ideas-y-creencias.pdf>
- Boria, S., Crespi, M., Garcia, A., & Vizueté, E. (2013). *Los valores compartidos en la empresa española*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de redalyc.org:  
<https://www.redalyc.org/pdf/433/43325648004.pdf>
- Calvo, P. (05 de 11 de 2014). *Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org:  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/trf/n47/n47a8.pdf>
- Canton , E. (2014). *¿El coaching es psicología? ¿Quién puede aplicar el Coaching y en qué entornos?* Recuperado el 27 de 11 de 2022, de Universidad de Valencia:  
<https://informaciopsicologica.info/revista/article/view/201/164>
- Cequea, M., Núñez, M., & Rodríguez, C. (12 de 2011). *Factores grupales que inciden en la productividad*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scirlo.org:  
[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-48212011000400006](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212011000400006)
- Chavez, N. (06 de 2012). *La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000200007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000200007)
- Claire, M., & Böhr, M. (03 de 2004). *TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org:  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612004000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008)
- Cornoa, R. (2011). *La superstición como perversión de la religión y de la política: una lectura de Baruch de Spinoza*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org:  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-49642011000200003&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-49642011000200003&script=sci_arttext)
- De La Torre, A. (2003). *El método socrático y el modelo de*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de Documat-: <https://documat.unirioja.es/descarga/articulo/7175602.pdf>
- Diez Patricio, A. (04 de 02 de 2016). *Más sobre la interpretación (II). Ideas y creencias*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.isciii.es:  
<https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v37n131/08.pdf>
- Duque, E. (2014). *Editorial especial en RRHH retos de la gestión de recursos humanos*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de redalyc.org:  
<https://www.redalyc.org/journal/6099/609965019001/html/>
- Echeverry, S. (1985). *LOS COMPONENTES COGNITIVOS DE LA INTELIGENCIA*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de academia.edu:

[https://www.academia.edu/9145366/LOS\\_COMPONENTES\\_COGNITIVOS\\_DE\\_LA\\_INTELIGENCIA](https://www.academia.edu/9145366/LOS_COMPONENTES_COGNITIVOS_DE_LA_INTELIGENCIA)

- Fernández, G. (12 de 12 de 2017). *Autoengaño y voluntarismo doxástico*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de redalyc.org:  
<https://www.redalyc.org/journal/3798/379856685007/379856685007.pdf>
- Gama, L. (10 de 03 de 2017). “*El carácter total del mundo*” *Esbozo de una ontología del caos en Nietzsche*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de repositorio.uca.ed:  
<https://www.redalyc.org/journal/809/80955136015/html/>
- García, A. (08 de 04 de 2014). *Ciencia y pensamiento ilustrado*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de researchgate.net: [https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Garcia-Carmona/publication/260185138\\_Ciencia\\_y\\_pensamiento\\_ilustrado/links/00b495344130ae82b9000000/Ciencia-y-pensamiento-ilustrado.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Garcia-Carmona/publication/260185138_Ciencia_y_pensamiento_ilustrado/links/00b495344130ae82b9000000/Ciencia-y-pensamiento-ilustrado.pdf)
- García, A. (08 de 04 de 2014). *Ciencia y pensamiento ilustrado*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de researchgate.net: [https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Garcia-Carmona/publication/260185138\\_Ciencia\\_y\\_pensamiento\\_ilustrado/links/00b495344130ae82b9000000/Ciencia-y-pensamiento-ilustrado.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Garcia-Carmona/publication/260185138_Ciencia_y_pensamiento_ilustrado/links/00b495344130ae82b9000000/Ciencia-y-pensamiento-ilustrado.pdf)
- Harvard Deusto. (03 de 2016). *La creación de valor compartido*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de harvard-deusto.com: <https://www.harvard-deusto.com/entrevista-a-michael-porter-la-creacion-de-valor-compartido>
- ingenioempresa.com. (2022). *Las 7-s de Mckinsey*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de ingenioempresa.com: <https://www.ingenioempresa.com/7s-de-mckinsey/>
- Medina, A., Nogueira, D., Hernández, A., & Comas, R. (25 de 06 de 2018). *Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.conicyt.cl: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ingeniare/v27n2/0718-3305-ingeniare-27-02-00328.pdf>
- Mendez, C. (05 de 09 de 2018). *Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de redalyc.org:  
<https://www.redalyc.org/journal/1872/187260206007/html/>
- Miranda, P. (11 de 07 de 2011). *EL CONTROL Y SEGUIMIENTO: UNA HERRAMIENTA PARA LA EFICACIA*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-32612011000200006#:~:text=La%20aplicaci%C3%B3n%20efectiva%20de%20los,valor%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20beneficiaria](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612011000200006#:~:text=La%20aplicaci%C3%B3n%20efectiva%20de%20los,valor%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20beneficiaria)
- Molina, L., Briones, A., & Arteaga, H. (31 de 10 de 2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de dominiodelasciencias.com:  
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/275>

- occ-internacional. (31 de 05 de 2021). *FASES DEL PROCESO DE COACHING*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de occ-internacional.com: <https://occ-internacional.com/fases-del-proceso-de-coaching/>
- Ortega y Gasset, J. (1927). *La rebelión de las masas*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de infoamerica.org: [https://www.infoamerica.org/documentos\\_word/rebellion.rtf](https://www.infoamerica.org/documentos_word/rebellion.rtf)
- Otálora, L. (11 de 09 de 2011). *Mitos y ritos modernos. La fabricación de creencias en los medios de comunicación*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-70172012000200007](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-70172012000200007)
- Perdomo, I. (16 de 03 de 2005). *MÉTODO, VALORES Y TRANSMISIÓN DE LA CIENCIA. ACTUALIDAD DEL PENSAMIENTO DE FRANCIS BACON*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de riull.ull.es: <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/30769>
- Perdomo, I. (16 de 03 de 2005). *MÉTODO, VALORES Y TRANSMISIÓN DE LA CIENCIA. ACTUALIDAD DEL PENSAMIENTO DE FRANCIS BACON*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de riull.ull.es: [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/30769/L\\_16%20%282005%29\\_02.pdf?sequence=1](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/30769/L_16%20%282005%29_02.pdf?sequence=1)
- Razonamiento inductivo, inteligencia y aprendizaje*. (2006). Recuperado el 27 de 11 de 2022, de e.unavarra.es: [http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/9456/HSJ\\_Ps\\_13\\_2006\\_Razonamiento.pdf;sequence=1](http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/9456/HSJ_Ps_13_2006_Razonamiento.pdf;sequence=1)
- Resumidos.com. (2002). *Inteligencia emocional en la práctica*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de elmayorportaldegerencia.com: [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Gerencia/\[PD\]%20Libros%20-%20Inteligencia%20emocional%20en%20la%20practica.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Gerencia/[PD]%20Libros%20-%20Inteligencia%20emocional%20en%20la%20practica.pdf)
- Saavedra, L., & Saavedra, S. (05 de 06 de 2021). *Aportes de la antropología ficcionalista a la formación humana*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-192X2020000200161](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-192X2020000200161)
- Sanabria, H. (05 de 03 de 2008). *EL SER HUMANO, MODELO DE UN SER*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org: <https://ve.scielo.org/pdf/edu/v12n42/art07.pdf>
- Santiago, H. (02 de 03 de 2011). *Spinoza, Nietzsche y la creación de valores*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org: <https://www.scielo.org.mx/pdf/valencia/v2n3/2007-2538-valencia-2-03-11.pdf>
- Sanz, M., & Sanz, M. (2006). *Razonamiento inductivo, inteligencia y aprendizaje*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de academica-e.unavarra.es: [http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/9456/HSJ\\_Ps\\_13\\_2006\\_Razonamiento.pdf;sequence=1](http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/9456/HSJ_Ps_13_2006_Razonamiento.pdf;sequence=1)



- Savater, F. (01 de 09 de 1988). *EL AMOR PROPIO Y LA FUNDAMENTACION*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de Dialnet-: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/1048064.pdf>
- Tamayo, Y., Del Río, A., & García, D. (30 de 10 de 2014). *Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de core.ac.uk: <https://core.ac.uk/download/pdf/82160589.pdf>
- Tamayo, Y., Del Río, A., & García, D. (30 de 10 de 2014). *Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de <https://www.redalyc.org/>: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609965019009>
- Tarí, J., & García, M. (30 de 03 de 2011). *¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales?* Recuperado el 27 de 11 de 2022, de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/2743/274325767006.pdf>
- Tarí, J., & García, M. (30 de 03 de 2011). *¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales?* Recuperado el 27 de 11 de 2022, de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/2743/274325767006.pdf>
- Vargas, L. (2014). *Construcción de pruebas psicométricas: aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de scielo.org: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162016000200009#:~:text=La%20psicometr%C3%ADa%20es%20la%20rama,indirectas%20de%20los%20fen%C3%B3menos%20psicol%C3%B3gicos.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162016000200009#:~:text=La%20psicometr%C3%ADa%20es%20la%20rama,indirectas%20de%20los%20fen%C3%B3menos%20psicol%C3%B3gicos.)
- Wikipedia. (2022). *Francis Bacon*. Recuperado el 27 de 11 de 2022, de wikipedia.org: [https://es.wikipedia.org/wiki/Francis\\_Bacon](https://es.wikipedia.org/wiki/Francis_Bacon)
- Witkowski, T. (2010). *Treinta y cinco años de investigación sobre programación neurolingüística. Base de datos de investigación de PNL. ¿Estado del arte o decoración pseudocientífica?* Recuperado el 27 de 11 de 2022, de journals.pan.pl: <https://journals.pan.pl/Content/99644/PDF/03.pdf?handler=pdf>