

SABER UNIVERSITARIO

Nº 16, julio-diciembre 2026



Nº 16

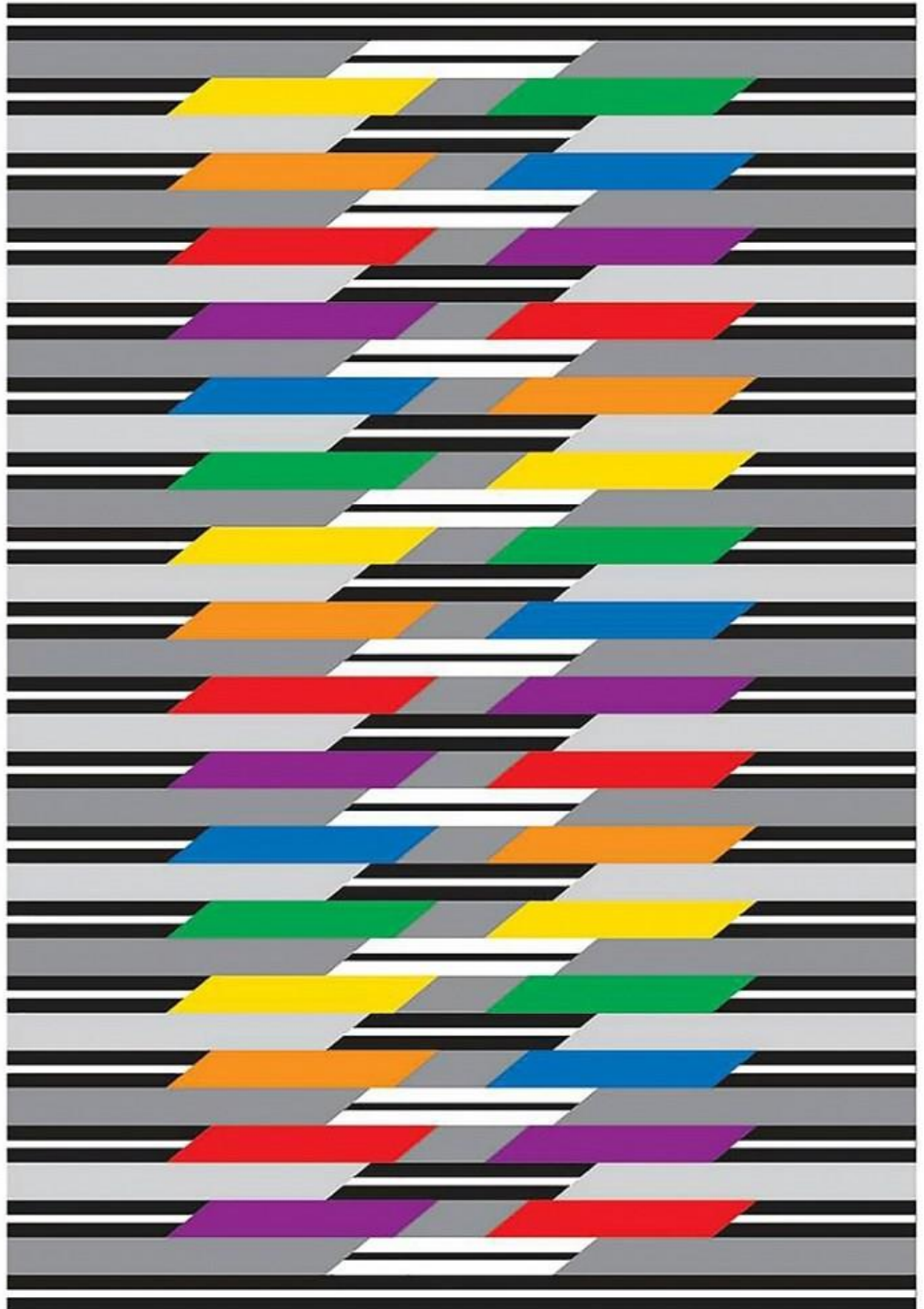


Imagen: *Fragmentación de la luz y el color*

Creación: Juvenal Ravelo

Revista Multidisciplinaria – UPTNMLS – Venezuela

ISSN: 2610-8224

Depósito legal: MO2018000017

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA SABER UNIVERSITARIO

Universidad Politécnica Territorial del Norte de Monagas “Ludovico Silva”
Estado Monagas – Venezuela.



Consejo Directivo

Ordenara Gil-Albert Almeida
Rector

Mairett Cermeño Medina
Responsable del Área
Académica

Responsable del Área
Territorial

Jesús Enrique Farías Cabello
Secretario

Equipo Editorial

Consejo de Redacción

Mairett Cermeño
Directora

Luis Peñalver-Bermúdez
Editor

Corresponsales académicas

- ❖ Mónica Romero (Caripito)
- ❖ Sulmira Regardiz (Punta de Mata)

Consejo Asesor

- ❖ Maximino Valerio. UPEL.
- ❖ Nelson Caraballo. UDO.
- ❖ Luis García. UNEXPO
- ❖ Yondrig Guevara. UTDFT
- ❖ Lelisbeth Sucre. UNA

Comité Científico Internacional

- ❖ José Del Pino Espejo. UPO. España
- ❖ Jairo Luna. UNAL. Colombia
- ❖ Jesús Gabriel Franco. UAM. México
- ❖ Teresa Velasco. UCO. España
- ❖ María Dilma Brasileiro. UFPB. Brasil
- ❖ Mariel Martí. MDP. Argentina
- ❖ Flor Gómez. UDG. México
- ❖ Jaime Navarro. CIPS. México

Revista Multidisciplinaria Saber Universitario

Nº 16, julio-diciembre 2026.

ISSN: 2610-8224.

Depósito Legal: MO2018000017

República Bolivariana de Venezuela

Gerencia transcompleja. Visión desde la praxis.

Samuel J. Acosta Gómez

Universidad de Oriente

Maturín, Venezuela

Samueljoseph91ag@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-1015-1561>

Resumen

El objetivo de este trabajo fue estudiar el enfoque de la gestión transcompleja mediante una visión desde la praxis en los entornos organizativos modernos. Se propuso una investigación documental por medio de un enfoque cualitativo, utilizando la observación directa y la revisión documental para apoyar la conceptualización, la presentación de resultados y la obtención de las conclusiones correspondientes. Este estudio nos demuestra que, para que las empresas actuales funcionen bien y perduren en el tiempo, necesitan aprender a moverse en un mundo lleno de cambios y conexiones complejas. Hoy en día, los mercados son un reto constante, por lo que saber adaptarnos rápidamente ya no es una opción, sino una necesidad. Para lograr manejar todo este entorno, la planificación estratégica es nuestra mejor aliada. A partir de esto, nace una idea muy valiosa: la planificación estratégica centrada en el ser. Básicamente, esto significa diseñar el rumbo de la empresa con un enfoque más humano. El objetivo principal de las estrategias ya no es solo pensar en los números, sino garantizar el bienestar común de todas las personas involucradas y el éxito general de la organización.

Palabras clave: Gerencia transcompleja, entorno organizacional, planificación estratégica, adaptación, complejidad.

Abstract

The objective of this work was to study the transcomplex management approach through a view from praxis in modern organizational environments. A documentary investigation was proposed through a qualitative approach, using direct observation and documentary review to support the conceptualization, presentation of results and obtaining the corresponding conclusions. The study made it possible to determine how the vision of transcomplexity provides modern management with effective mechanisms for its operability and sustainability, making it necessary to increase the capacity to adapt to the complexity and unpredictability of the markets. The contributions of strategic planning towards transcomplex management are of incalculable value; For this reason, a new concept called

strategic planning centered on the self emerges, which seeks to design a strategic scheme based on the common well-being of all those involved and that of the organization in general.

Keywords: Transcomplex management, strategic planning, organizational environment, adaptation, complexity.

Introducción

El mundo está profundamente marcado por la globalización y los mercados. Todo esto nos lleva a una realidad muy clara: la forma de dirigir empresas ha tenido que cambiar de mentalidad. Los líderes necesitan mirar las cosas desde nuevas perspectivas para no quedarse atrás, cumplir sus metas y lograr que sus equipos sean verdaderamente eficientes. Gestionar una organización hoy en día exige romper con los moldes de siempre y adaptarse al ritmo acelerado en el que vivimos. Justo de ahí nace la propuesta de aplicar la transcomplejidad en la gerencia. Más allá de ser una palabra complicada, es simplemente una invitación a liderar con una mente más abierta, flexible y conectada, que nos permita hacerle frente con éxito a los grandes retos que nos exigen los mercados de hoy.

En este sentido, la transcomplejidad se presenta como una visión innovadora que va más allá de los enfoques cientificistas tradicionales. Los procesos gerenciales en las organizaciones deben integrarse con la diversidad y el pluralismo que caracteriza la vida propia del ser humano. En este escenario, la gerencia debe considerar la diversidad ecológica, cultural, intersubjetiva y estética, abandonando enfoques lineales y abrazando una perspectiva heterogénea y complementaria, que fomente el desarrollo de nuevos conocimientos, teorías y formas de gestión. (Farfán, 2023).

Por ello, la gestión transcompleja representa una reacción esencial a la creciente interdependencia de los fenómenos organizativos; abarca no sólo la gestión eficaz, sino también la flexibilidad en respuesta a la multitud de variables que influyen en la dinámica política, social, tecnológica y económica del mundo moderno. La transcomplejidad fomenta la integración de la información y reúne una serie de perspectivas que abordan la complejidad de forma flexible y adaptativa cuando las técnicas lineales y unidimensionales resultan insuficientes. Por ende, este enfoque debe entenderse como un proceso dinámico que genera nuevas ideas y percepciones para apoyar el funcionamiento de las organizaciones como entidades complejas y dinámicas, en donde resulta fundamental conocer las relaciones entre los elementos sociales, culturales y económicos. A su vez, se requiere una ruptura con los modelos gerenciales tradicionales, permitiendo que la diversidad epistemológica impulse innovaciones en la manera de gestionar, donde el pluralismo y la heterogeneidad sean claves para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

Hoy en día, estar al mando no se trata solo de sentarse a tomar buenas decisiones; es tener ese "sexto sentido" para anticiparse a lo que viene y guiar a tu equipo en un mundo que va a mil por hora. Ser un líder hoy te exige despertar tu lado más creativo y detenerte a pensar para que las buenas ideas nunca dejen de fluir. Además, toca hacerse amigo de la tecnología

y usarla para poder ver los baches en el camino antes de caer en ellos, ya sean los de mañana o los de los próximos años. En el fondo, quien lidera se convierte en el verdadero motor del cambio. Es esa persona que despeja la ruta para que la empresa sobreviva y crezca, que tiene el ojo entrenado para cazar nuevas oportunidades y el pulso firme para dar un volantazo a tiempo cuando aparecen nuevos retos. Además, tiene la valiosa tarea de inspirar a su equipo para que pierda el miedo al cambio, cultivando un ambiente donde aprender y adaptarse sea el pan de cada día (Rodríguez, 2020).

En términos prácticos, la planificación o dirección estratégica es como hacerle una radiografía profunda a la empresa, mirando tanto lo que pasa adentro como afuera, y escuchando con atención la voz de todas las personas involucradas. Como bien señalan Chiavenato y Sapiro (2011), quienes toman las riendas deben estar dispuestos a cambiar y flexibilizar su propia forma de pensar para lograr sintonizar con la visión de los demás. Esta forma de planificar ha evolucionado mucho: pasó de las bases más tradicionales sentadas por autores como Steiner (1983), Mintzberg (1990) y Lampel (2001), a una mirada mucho más fresca y actual impulsada por referentes como Francés (2006), Porter (2006), Thompson y Strickland (2001) o David (2003). Estas nuevas ideas nos dan un mapa claro y adaptado a nuestro tiempo, brindando herramientas prácticas para gestionar la organización a fondo y responder de forma rápida, directa y efectiva cuando surgen problemas. Justamente por esto, González, Salazar, Ortiz y Verdugo (2019) nos recuerdan que el pensamiento estratégico no es un lujo, sino el ingrediente protagonista para que una empresa realmente crezca y destaque en su entorno. Los autores citados afirman que:

La gerencia estratégica es una herramienta clave en el competitivo mundo actual, donde el gerente debe ser un motor de cambio y transformación. Este líder debe guiar a las organizaciones hacia nuevos horizontes, incorporando procesos, objetivos, estrategias, tecnologías y afrontando nuevos riesgos. También es fundamental que influya en la transformación del comportamiento y las actitudes del equipo humano, actuando como un promotor de la cultura organizacional mediante un estilo de gestión que refuerce y difunda los valores organizacionales. Esto se logra a través de técnicas de desarrollo gerencial enfocadas en mejorar las habilidades de liderazgo (p. 245).

En tal sentido, la gestión estratégica se convierte en un instrumento clave para hacer frente a los peligros y desafíos de esta sociedad globalizada, la cual, sumado con las ideas de la gerencia transcompleja, permite implícitamente tomar conciencia de una realidad dinámica con importantes niveles de incertidumbre. Cuando se utiliza la transcomplejidad en la gestión, se produce un enfoque en el que todas las operaciones organizativas están dominadas por la adaptabilidad, la gestión colaborativa, la innovación, el pensamiento sistémico, la ética y la responsabilidad social.

En consecuencia, se plantea como ruta para lograr la anhelada gerencia transcompleja transitar por una dirección estratégica con todas sus potencialidades tradicionales, pero ahora caracterizada por un nuevo enfoque que se centra en el ser humano como protagonista

del diseño e implementación de su cultura organizacional; reconocer las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades partiendo de los beneficios que traería al ser humano facilitará el estudio e implantación de un nuevo modelo de gestión que busca abordar la complejidad de las organizaciones y su entorno, convirtiéndose de esta manera, en el camino hacia una gerencia transcompleja con una visión desde la praxis.

En un contexto empresarial marcado por el cambio los conceptos de adaptación y flexibilidad reconocen implícitamente la naturaleza dinámica de los sistemas organizativos y las interacciones entre sus diversos elementos. Un enfoque de la planificación estratégica centrado en el ser surgiría como un instrumento esencial para manejar la variabilidad y optimizar el potencial tanto de la persona como del equipo que se ocultan bajo la complejidad organizativa.

Sólo podrá asegurar su crecimiento y competitividad la empresa con una visión global y una estrategia bien estructurada, lo cual exige que este nuevo enfoque sea integrador para combinar numerosas variables que inciden en el éxito de la empresa. Tomar decisiones en un mundo en el que la tecnología evoluciona rápidamente requiere más que poner en práctica ideas; requiere asegurarse de que están alineadas con los objetivos estratégicos y los valores de la empresa, que hacen un gran énfasis en las personas.

Crear una estrategia organizativa requiere fomentar la integración de diversos puntos de vista e información, esto implica adoptar una postura cooperativa que incluya a todos los niveles para garantizar que la planificación se adapta a los requisitos cambiantes del entorno. Visto así, aprender a movernos en entornos complejos nos abre la puerta a una forma de liderar totalmente nueva a la que llamamos Planificación Estratégica Centrada en el Ser (PECS). En lugar de manuales rígidos, esta visión se apoya en la creatividad, la innovación y la capacidad de adaptación para darle vida a la verdadera cultura de la empresa. Para que esto funcione, las organizaciones necesitan soltar los moldes tradicionales y empezar a ver sus procesos como un todo conectado.

El reto es atreverse a diseñar estrategias mucho más flexibles donde el ser humano sea el verdadero protagonista. Al final del día, cuidar a las personas es la única forma de garantizar que la empresa perdure y evolucione de forma natural. Justamente, el propósito de esta investigación fue descubrir cómo llevar toda esta teoría a la práctica.

En el camino, confirmamos que gestionar la complejidad y planificar pensando en las personas son dos piezas que encajan a la perfección. Por un lado, tener una visión amplia nos da la "cintura" necesaria para adaptarnos y responder sin miedo a la incertidumbre. Por el otro, poner a las personas en el centro nos permite organizar nuestro día a día para cumplir las metas cuidando del equipo. Juntas, son la brújula perfecta para navegar en un mundo donde lo único seguro, es que todo va a cambiar.

Métodos

La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo. Como bien explica Rojas (2010), este camino es el ideal cuando queremos conectar con las vivencias reales de las personas ya sea a nivel individual o en grupo para comprender a fondo situaciones de las que aún sabemos poco, observándolas siempre en su entorno natural y sin forzar el contexto.

Además, se abordó el estudio mediante una investigación documental. En palabras más sencillas, y apoyándonos en lo que nos dice Arias (2006), consiste en buscar, rescatar y analizar con ojo crítico aquella información que otros investigadores ya han compartido en textos impresos, videos o formatos electrónicos. Por último, Para la recolección de información se utilizó la revisión documental y la observación directa; y como técnica de análisis de datos se hizo uso del análisis de contenido lo que permitió estructurar, definir y analizar ciertas categorías conceptuales desarrolladas durante todo el proceso investigativo.

Resultados y discusión

Para la concepción de una gerencia transcompleja mediante una visión desde la praxis fue necesario revisar las ideas fundamentales de varios autores relevantes en los campos de la gerencia, la transcomplejidad y la planificación estratégica, de esta manera se obtuvo un panorama conceptual amplio que sirvió de base para cimentar un nuevo modelo gerencial. A continuación, se presentan algunos autores cuyas ideas se revisaron inicialmente como un análisis preliminar de esta investigación:

Morin E. (1977): Este autor es reconocido por su contribución a la teoría de la complejidad, enfatizando la necesidad de comprender la interrelación y multiplicidad en los sistemas. Su enfoque es útil para apoyar resultados relacionados con la flexibilidad organizacional y la integración de diversas perspectivas en el proceso de toma de decisiones.

González, Salazar, Ortiz y Verdugo (2019): Estos investigadores destacan el valor del pensamiento estratégico en la gestión y la función del gerente como agente de cambio; según su visión la gerencia debe adaptarse continuamente fomentando una cultura de innovación. Senge P. (2009): describe a la organización como un sistema inteligente y de aprendizaje continuo, generando aportes significativos para el estudio de los fenómenos organizacionales mediante las nociones del pensamiento de sistemas.

Mintzberg, H. (1979): pionero en los análisis sobre la estrategia y la gestión. Subraya la necesidad de una planificación estratégica ágil y flexible para identificar nuevos riesgos y oportunidades.

Chesbrough, H. (2003): creador del concepto “innovación abierta”, Básicamente, nos enseñó que las empresas no pueden sobrevivir encerradas en su propia burbuja. Si

realmente quieren salir adelante, necesitan abrir sus puertas, buscar inspiración afuera y hacer equipo con otras personas para encontrar nuevas ideas.

Drucker P. (1973): creador de la llamada gestión moderna, destaca la importancia de la innovación y el desarrollo organizacional. Sus aportes se centran en el estudio del liderazgo y la gestión del cambio como agente de transformación. Drucker nos recordó que el corazón de una empresa siempre debe ser la innovación y su capacidad para evolucionar. Su gran enseñanza fue demostrarnos que el liderazgo humano y saber abrazar los cambios son las verdaderas fuerzas que logran transformar a cualquier organización.

Mason J. (1995): sus ideas son fundamentales para entender cómo la tecnología de la información puede ser utilizada estratégicamente para mejorar la eficiencia, fomentar la innovación y facilitar la adaptación al cambio.

Kotter, J. (1996): precursor en la gestión del cambio organizacional; su modelo proporciona un marco valioso para comprender cómo las organizaciones pueden gestionar exitosamente las transformaciones necesarias para implementar un nuevo modelo gerencial.

Hacia una gerencia transcompleja

Un entorno más dinámico y globalizado exige la aplicación de técnicas de gestión que trasciendan las estructuras convencionales. La gestión transcompleja se presenta como una respuesta efectiva a los desafíos y la complejidad de los entornos organizacionales modernos. A continuación, luego del análisis documental correspondiente, se presentan las características del camino hacia esta nueva forma de gestión.

1. Flexibilidad organizativa: mayor agilidad y dinamismo en la toma de decisiones al establecer cursos de acción de evaluación continua.
2. Comunicación interna: impulsa mecanismos de interacción corporativa.
3. Amplitud en la toma de decisiones: permite la participación activa de todos los involucrados para la formulación de planes estratégicos que orienten el rumbo organizacional.
4. Cultura de innovación: se fundamenta en la creatividad individual y colectiva para diseñar y establecer elementos corporativos que enriquezcan la filosofía organizativa.
5. Evaluación de riesgos: mediante el control de los procesos se evalúan las posibles inconformidades estableciendo un sistema de alertas oportunas para el redireccionamiento correspondiente; de igual manera se consideran, en tiempo real, las oportunidades que el entorno dinámico actual va generando dentro del negocio para su aprovechamiento inmediato.
6. Calidad: se busca el ajuste dinámico de los planes de acción a los requerimientos del cliente y a los recursos disponibles para incrementar la calidad de los productos y servicios.

7. Estabilidad: aplica prácticas y políticas para la supervivencia en el mercado, basada en la factibilidad tecnológica, operacional, financiera, ambiental y social, logrando con esto la sustentabilidad y permanencia en el tiempo.

Visión desde la praxis: de lo tradicional a lo transcomplejo

Planificación estratégica centrada en el ser (PECS)

Después de haber establecido el camino hacia una gerencia transcompleja y analizarse desde la praxis se vislumbra a través de un proceso de implosión cognitiva una propuesta conceptual nombrada Planificación Estratégica Centrada en el Ser (PECS), se trata de un enfoque que introduce una novedosa manera de generar estrategias organizacionales que, por primera vez, pone las necesidades, aspiraciones y el bienestar de las personas como centro de la toma de decisiones. En otras palabras, las decisiones estratégicas están en consonancia con las realidades humanas y sociales, y esto genera un impacto positivo tanto dentro como fuera de la organización.

Las particularidades que sustentan la planificación estratégica centrada en el ser humano, son el interés hacia el bienestar integral del ser, la empatía organizacional, cultura inclusiva, capacidad de adaptación y flexibilidad, compromiso con la sustentabilidad, desarrollo personal y profesional, sistemas colaborativos, autoevaluación de resultados y un liderazgo orientado al bienestar común; seguidamente, se realizará una proposición metodológica fundamentada en dichas características.

Fase I: Visión humana: conocer empáticamente y en profundidad las necesidades, deseos y expectativas de todas las personas involucradas (empleados, clientes, socios, comunidades).

Fase II: Definición de valores organizacionales. Desarrollar la visión, misión y objetivos en función de los intereses individuales y colectivos.

3. Diseño colaborativo de estrategias: establecer planes de acción que incluyan la participación activa de todas las partes interesadas.

4. Implementación blanda: Ejecutar las estrategias de manera adaptable, respondiendo a cambios en el entorno y a las necesidades humanas.

5. Evaluación del impacto humano: Medir el rendimiento integral de las estrategias considerando tanto los resultados organizacionales como el impacto en las personas según las necesidades establecidas en la fase I.

Esta visión de la gerencia transcompleja posibilitó un enfoque particular de la planificación estratégica que abre un abanico de grandes alternativas para su aplicación y consolidación dentro de un nuevo modelo gerencial que se centre en las necesidades y expectativas de los seres humanos que integran a la organización permitiendo alinear los intereses empresariales a los individuales, lo cual se traduciría en ventajas competitivas y oportunidades de crecimiento personales y colectivas. La herramienta metodológica resultante no pretende ser una estructura rígida, por el contrario, es un punto de partida

flexible y adaptable que se pudiera ir alimentando y mejorando de acuerdo con los resultados de posibles implementaciones en diferentes modelos de negocio.

Conclusiones

La gestión transcompleja resalta una serie de elementos esenciales para un nuevo paradigma gerencial donde puedan regir las necesidades del ser y su medio como punto de partida en el desarrollo e implantación de una cultura organizacional acorde a los tiempos actuales. Valorar el tiempo, el talento y los tesoros de los participantes en los procesos socioprodutivos es un desafío de esta gerencia. La complejidad de las relaciones humanas señala un camino tortuoso, pero con pensamientos que generen empatía y solidaridad el logro de ambas metas tanto organizacionales como personales para el bien común y el fortalecimiento de la cultura organizacional es alcanzable.

La experiencia ha hecho evidente que una administración que alienta el aprendizaje continuo y colaborativo mediante actividades integrales, flexibles y dinámicas, contribuye a su enfrentamiento con la compleja realidad del medio empresarial actual, en el que sólo los más fuertes sobrellevan; por ello se planteó una correspondencia entre los fundamentos básicos de la transcomplejidad y los preceptos clásicos de la planificación estratégica.

Producto de esta fusión se planteó la planificación estratégica centrada en el ser como un mecanismo de respuesta que oriente el devenir organizacional en términos de sus intereses y el de sus propios actores; con estas ideas se establecieron una serie de pasos que conducen al diseño de actividades enfocadas al bienestar general mediante los principios fundamentales de la gerencia transcompleja.

Dada la diversidad de los negocios, emergieron nociones preliminares caracterizadas por un espíritu dinámico y altamente adaptable a cualquier entorno socioprodutivo; por ello se espera que en el futuro se desarrollen aplicaciones específicas sobre estos conceptos para profundizar sobre las conclusiones encontradas hasta ahora que parecieran conducir hacia un nuevo modelo gerencial basado en la transcomplejidad desde una visión de la praxis.

Referencias

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Chesbrough, H. (2003). *Innovación abierta. El nuevo imperativo para crear y sacar provecho de la tecnología*. Harvard Business Press.
- Chiavenato, I., y Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones* (2a ed.). McGraw-Hill Education.
- David, F. (2003). *Conceptos de administración estratégica* (9a ed.). Editorial Pearson Hall.
- Drucker, P. (1973). *La gerencia: tareas, responsabilidades, prácticas*. El Ateneo.

- Farfán, H. (2023). Gerencia transcompleja. Una visión humanista para el fortalecimiento de los procesos gerenciales en las instituciones gubernamentales. *Revista Científica CIENCIAEDUC*, 12(1), 1-9.
<https://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4804850023/4804850023.pdf>
- Francés, A. (2006). *Estrategia para la empresa en América Latina* (2a ed.). Ediciones IESA.
- González, Salazar, Ortiz, y Verdugo. (2019). *Gestión del conocimiento y la innovación en la administración*. Editorial Trillas. (Nota: En APA es obligatorio incluir la inicial del nombre de cada autor. Te sugiero buscarlas y agregarlas, por ejemplo: González, A., Salazar, B., ...)
- Kotter, J. (1996). *Liderando el cambio*. Prensa de Harvard Business Review.
- Lampel, J. (2001). *Strategy safari. A guided tour through the wilds of strategic management*. The Free Press.
- Mason, J. (1995). *Sistemas de información. Una guía para el gerente sobre cómo aprovechar la tecnología*. Wiley.
- Mintzberg, H. (1979). *La estructura de las organizaciones. Un enfoque de diseño*. Editorial McGraw-Hill.
- Morín, E. (1977). *El método: Tomo 1, la naturaleza de la naturaleza*. Éditions du Seuil.
- Porter, M. (2006). *Estrategia y ventaja competitiva. Líderes del management* (1a ed.). Ediciones Deusto.
- Rodríguez, M. (2020). Aproximación teórica de la concepción del gerente agrícola. Una visión transcompleja (Zona del Páramo, Mérida). *Revista Scientific*, 5(16), 162-178.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.8.162-178>
- Rojas, B. (2010). *Investigación cualitativa. Fundamentos y praxis* (2a ed.). Fedupel.
- Senge, P. (2009). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Editorial Profit.
- Steiner, G. (1983). *Planeación estratégica. Lo que todo director debe saber*. Compañía Editorial Continental S.A.
- Thompson, A., y Strickland, A. (2004). *Administración estratégica* (11a ed.). McGraw-Hill.

Síntesis curricular

Samuel Joseph Acosta Gómez, ingeniero de sistemas y magíster scientiarum en informática gerencial, desempeño el cargo de ingeniero de telecomunicaciones en PDVSA, Gerencia de AIT, Maturín, Venezuela. Actualmente cursando un doctorado en ciencias gerenciales en la Universidad de Oriente núcleo Monagas. Poseo sólida experiencia operativa en el sector petrolero, habiendo trabajado previamente como supervisor y operador de equipos de control de sólidos en empresas como CONSOLEF C.A y CNPC. En el ámbito académico e investigativo, me especializo en la convergencia de la tecnología avanzada, el liderazgo cuántico y la integración de la inteligencia artificial bajo enfoques de la gerencia transcompleja. Mi perfil se complementa con un diplomado en gerencia de proyectos.