



Revista Arbitrada Venezolana
del Núcleo Costa Oriental del Lago



mpacto *Científico*

Universidad del Zulia

Diciembre 2019
Vol. 14 N° 2

ppi 201502ZU4641
Esta publicación científica en formato digital
es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 200602ZU2811 / ISSN:1856-5042
ISSN Electrónico: 2542-3207

 **Impacto Científico**

**Revista Arbitrada Venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago**

Vol. 14. N.º2. Diciembre 2019. pp. 388-393

Aproximaciones teoricas de la formación gerencial

Carlos Velásquez, Darli Garófalo
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
carlos_velasquez_f@hotmail.com

Resumen

Este documento es una revisión y reflexión teórica sobre la formación gerencial. La metodología consiste en la revisión documental de fuentes secundarias, consultándose textos relacionados, y artículos arbitrados de revistas especializadas. Teóricamente se fundamentó en los planteamientos de autores como: Drucker (2014), Senge (2005), Valecillos (2003), entre otros. Las conclusiones denotan que la formación gerencial permite a las organizaciones, a través de sus procesos, la integración de las personas hacia el logro de las metas y objetivos, y por ende, la satisfacción de sus necesidades.

Palabras clave: formación gerencial, organizaciones, procesos, metas, objetivos

Theoretical approaches of management training

Abstract

This document is a review and theoretical reflection on management training. The methodology consists of the documentary review of secondary sources, consulting related texts, and arbitrated articles of specialized journals. Theoretically it was based on the approaches of authors such as: Drucker (2014), Senge (2005), Valecillos (2003), among others. The conclusions show that management training allows organizations, through their processes, the integration of people towards the achievement of goals and objectives, and therefore, the satisfaction of their needs.

Keywords: management training, organizations, processes, goals, objectives

Introducción

En el campo de la gerencia, han surgido varias propuestas para organizar las empresas a fin de hacerlas competitivas; estas van desde los principios de la administración de Taylor y Fayol, el modelo de la burocracia ideal de Max Weber, hasta llegar a proponer una organización, cuya estructura sea flexible y se aproveche la ventaja de la división del trabajo en función de la competitividad, la cual depende de la formación gerencial que desarrollen los líderes.

Al respecto, expone Anzizu (1998) la necesidad de caracterizar al gerente bajo el llamado triángulo de la dirección, en el cual debe haber un equilibrio entre actitudes, conocimientos y capacidades así como las habilidades que deben ponerse en práctica para ejecutar la dirección.

Este autor hace mención a la necesidad de establecer la necesidad de que las personas que están al frente de una empresa deben poseer una serie de habilidades y capacidades esenciales, y que las mismas debían estar relacionadas bajo una visión compartida con los objetivos organizacionales.

En el ámbito global las nuevas tendencias gerenciales se enfocan a presentar las veloces e inéditas transformaciones que caracterizan a la sociedad actual. Según Drucker (1998) y Vilorio (2001) las empresas deben desarrollar una capacidad de aprendizaje diferente que les permita asegurar su esencia, promover su crecimiento y crear su propio porvenir.

Así las cosas, la formación gerencial requerida, debe corresponderse con una realidad que debe determinarse, coincidiendo ampliamente según lo planteado hasta ahora con la propuesta de Senge (2005) en la cual las organizaciones deben ser capaces de eliminar las resistencias al aprendizaje evidenciado a lo largo de su vida y desarrollado por las personas.

Este planteamiento la necesidad de analizar la realidad de las organizaciones en forma continua, monitoreando en qué circunstancias se encuentra la gerencia con la finalidad de establecer criterios idóneos tendientes a la formación gerencial, en correspondencia con las necesidades detectadas.

De acuerdo a lo señalado se puede deducir que el análisis de la formación gerencial es una herramienta muy útil, ya que, a través de los exámenes completos y detallados que aplica, es posible obtener acerca de las deficiencias o eficiencias de las funciones administrativas en las organizaciones y aportar soluciones que permitan resolver problemas, en caso de que existan, en una forma más eficiente.

Formación gerencial

En la sociedad actual, la demanda por parte del entorno de estrategias competitivas para las organizaciones, independientemente de su naturaleza ameritan por parte de la gerencia, la implementación de métodos acordes con estas exigencias cada vez más competitivas. Este proceso de flexibilización requiere la incorporación de una formación gerencial, la cual debe ser trans-competitiva, entendiéndose esta como un enfoque según refiere Drucker (2014), donde el gerente dentro de la empresa tiene que dirigir, y esta dirección no es una conducta nada pasiva o adaptable, sino que su conocimiento se involucre la forma de actuar para hacer que los resultados deseados tengan lugar.

Con lo expresado anteriormente se logra determinar que la formación gerencial forma parte de esa fuerza motriz de los gerentes o líderes en la toma de decisiones, asimismo y por lógica razonable estos últimos deben conocer a fondo las funciones de la organización a las cuales pertenecen.

Conforme a Senge (2005), la formación gerencial establece el camino óptimo que una organización debe poseer, la cual establece una vía que conlleva a construir la organización inteligente, y que comprende aspectos que generan una visión determinante a nivel gerencial.

De allí que, la actitud gerencial es determinante, esto debido a que en ninguna parte de los recursos productivos que se encuentran en una industria son manejados con menos eficiencia que los recursos humanos. Las pocas empresas que han sido capaces de aprovechar esta reserva, no utilizada, de las habilidades y actitudes humanas, han conseguido espectaculares aumentos en productividad y producción. En el mejor

uso de los recursos humanos reside la gran oportunidad, la productividad en la gran mayoría de las empresas.

Se evidencia que cuando se quiere un cambio basado en tecnología y automatización de los procesos, genera aguas abajo un perfil innovador de cara a la productividad que exige la globalización. Esto debe sumarse a la afirmación de Senge (2005), donde se establece que los seres humanos aprenden mediante experiencias directas. Aprenden a caminar, a andar en bicicleta, a conducir un automóvil y a tocar el piano por ensayo y error.

Por su parte, Valecillos (2003), considera que el camino hacia una organización inteligente se representa en el modelo hacia la nueva gerencia y liderazgo basados en una formación gerencial bien definida. De allí, que resulte fundamental para el éxito de las mismas, contar con gerentes eficientes, con las competencias necesarias para responder eficazmente a las necesidades de ajuste en un medio cambiante así como competitivo.

En este sentido, según Hellriegel y col. (2002), el gerente es quien planifica, organiza, dirige y controla la asignación de recursos humanos, financieros, así como de información para lograr los objetivos de la organización. En síntesis, es el responsable de dirigir las actividades llevadas a cabo en la empresa, por un grupo de personas que comparten una visión, con la finalidad de alcanzar sus propósitos fundamentales.

Por otra parte, debido a que la labor gerencial es variada así como compleja, los gerentes necesitan contar con ciertas habilidades para desempeñar eficazmente las actividades asociadas a su cargo. En este sentido, de acuerdo a Bateman y Snell (2001), las habilidades son capacidades específicas resultantes del conocimiento, la información, la práctica y la aptitud.

Lo dicho anteriormente, refleja que en la actualidad es imposible poseer un modelo que especifique qué camino emprender y tomar la decisión correcta que no afecte a la organización y a quienes forman parte de su estructura pero con una formación sólida se puede lograr muchos cambios positivos en la ella.

Para Caldera y col. (2010), el cambio sólo se logrará cuando sea adoptado aprehendido por el “ente” que ha de someterse a él, ya que la organización per-se no cambia, lo que cambia son sus actores, es por esta razón que el cambio organizacional se puede planificar y administrar de manera más sistémica y sistemática, a través de su formación.

Bajo esta premisa la gerencia debe tener siempre una relación de interdependencia con toda la estructura organizativa para llevar a cabo la producción del conocimiento de manera trans-disciplinaria, lo cual va a permitir a la organización una sólida estructura para evaluar, planificar, organizar y garantizar un mejor enfoque en la toma de decisión.

Metodología

En el estudio realizado, se buscó la revisión y reflexión teórica sobre la formación gerencial, para entender que no todo en plano del conocimiento y formación gerencial está escrito, de manera que, se tiene un gran camino por recorrer y le tocara a las nuevas generaciones de gerentes ponerse a tono a los constante cambios que experimenta el mundo administrativo y gerencial.

De esta manera, la investigación se realizó bajo una metodología de tipo documental, con un diseño bibliográfico puro. La recolección de la información, se llevó a cabo a través de la técnica observación documental, a través de textos relacionados, y artículos arbitrados de revistas especializadas.

Reflexiones finales

El enfoque de la formación gerencial constituye una opción importante que se centra en el desarrollo de la organización y del recurso humano. Sus aportaciones a la comprensión del aprendizaje organizacional y de las capacidades de la auto organización impulsa el diseño de organizaciones innovadoras, conexionadas y holográficas.

Se resaltan sus fundamentos conceptuales enmarcado en la acción gerencial que facilitan la confianza y la seguridad que debe existir entre el personal e inducen a valorar no solo la excelencia de las personas, en cuanto al conocimiento que deben tener para saber hacer bien lo que tienen que hacer, sino que al mismo tiempo deben aprender a estar atentos a lo que los otros hacen e interpretarlo.

La formación gerencial constituye un proceso en marcha, de varias fases que permite a las organizaciones, a través de sus procesos, la integración de las personas hacia el logro de las metas y objetivos, y por ende, la satisfacción de sus necesidades.

Referencias bibliográficas

- Anzizu, J. (1998). *El Management ¿Arte o Ciencia?*. Madrid, España: Fondo Editorial Español.
- Bateman, T. y Snell, S. (2001). *Administración: Una Ventaja Competitiva*. 4ta. Edición. Editorial McGraw Hill Interamericana S.A. de C.V. México.
- Caldera, R., De Celis, G., De Barcia, E. y Chacón, R. (2010). *De La Empresa Tradicional a la Empresa Virtual: Valores Transformativos*. Revista Negotium. Ciencias Gerenciales. Año (6, N° 17). pp. 122 – 153.

Drucker, P. (1998). El Nuevo Cambio de la Productividad. Harvard Business Review. Noviembre-Diciembre de 1995.

Hellriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2002). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. 9na. Edición. Thomson Editores, S.A. de C.V. México

Robbins, H. y Finley, M. (1999). Transcompetencia. Mc Graw Hill. Mexico.D.F.

Senge, P (2005). La Quinta Disciplina. Buenos Aires, Argentina: Editorial GRAMICA.

Valecillos, C. (2003). Diseño y Adaptación de instrumentos. Experiencias. Evaluación del aprendizaje diagnóstico organizacional formas de intervenciones. Volumen No 3. Serie Comunidades de Aprendizaje. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Departamento de Ciencias Administrativas. Universidad del Zulia.

Viloria, E. (2001). ¿Qué es una Organización? Caracas, Venezuela: Editorial PANAPO.