Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

GERENCIA EN TIEMPOS DE CRISIS: UNA EXPERIENCIA ESTRATEGICA DESDE EL CONTEXTO EDUCATIVO

MANAGEMENT IN TIMES OF CRISIS: A STRATEGIC EXPERIENCE FROM THE EDUCATIONAL CONTEXT

Dr. Magger Milagros Suarez Corona *
* Doctorado en Educación. Posdoctorado Programa en Políticas Públicas
Posdoctorado en Filosofía e Investigación / Profesora Universitaria. Investigadora
[<suarezmagger@gmail.com>]
https://orcid.org/0000-0003-2853-156X

>**Recibido:** 01 –V- 2021
>**Aceptado:** 04 –V- 2021

BIBLIOTECA VIRTUAL EN EDUCACION, INVESTIGACION EN LENGUAS EXTRANJERAS Y ECOSUSTENTABILIDAD PROFESOR PABLO MARVEZ.
UNELLEZ-VPA-GUANARE I PORTUGUESA I VENEZUELA
RESOLUCIÓN Nº CA 280/2020

Palabras clave: gerencia, crisis, experiencia, estratégica, educativo**.**

Keywords: management, crisis, experience, strategic, educational.

dc.type	Articulo
dc.creator	Magger Milagros Suarez Corona
dc.contributor.author	N/A
dc.contributor.translator	Magger Milagros Suarez Corona
dc.title	Definido
dc.publisher	Biblioteca PM
dc.date.issued	05/05/2021
dc.format.extent	PDF / 17 pág.
dc.description.abstract	in the text
dc.language.iso	SP
dc.audience	General
dc.identifier.other	pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve
dc.subject	Tema definido

Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

RESUMEN

El propósito del artículo es describir la gerencia en tiempos de crisis, una experiencia estratégica desde el contexto educativo, bajo un hilo metodológico de sistematización de experiencias como método de investigación. Suscrito desde la línea de investigación: Complejidades del Sistema Educativo Venezolano, en su apartado: Gerencia. Posee una coincidencia teórica en los postulados de Martin Seligman (2011), fundador de la psicología positiva, con su teoría del bienestar. Entre las consideraciones finales, gerenciar en tiempos de crisis, no solo es verla como aquel proceso que nos permite guiar y consolidar metas y objetivos más allá de lo establecido, más allá de lo que define una planificación operacional mensual, trimestral, semestral o anual; es ser capaces de estar seguros de lo que hacemos por la convicción, el entusiasmo y la energía que se le inyecte a lo que hacemos, y que eso sea el motor del equipo de trabajo que te acompaña. No es fácil, ser un gerente estratega con liderazgo y sumar personas a tu manera de visionar un trabajo, una labor y una ocupación; es hacer de ese equipo un grupo de personas leales a un proceso armónico y engranado, donde el conocimiento del sistema sea un punto a tu favor para hacer las cosas bien y tener la empatía de mediar con un grupo macro a nivel estadal y/o nacional.

Palabras clave: gerencia, crisis, experiencia, estratégica, educativo**.**

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

MANAGEMENT IN TIMES OF CRISIS: A STRATEGIC EXPERIENCE FROM THE EDUCATIONAL CONTEXT

PhD. Magger Milagros Suarez Corona
suarezmagger@gmail.com maggersuarez@hotmail.com

SUMMARY

The purpose of the article is to describe management in times of crisis, a strategic experience from the educational context, under a methodological thread of systematization of experiences as a research method. Subscribed from the research line: Complexities of the Venezuelan Educational System, in its section: Management. It has a theoretical coincidence in the postulates of Martin Seligman (2011), founder of positive psychology, with his theory of well-being. Among the final considerations, managing in times of crisis is not only seeing it as that process that allows us to guide and consolidate goals and objectives beyond what is established, beyond what defines a monthly, quarterly, semi-annual or annual operational planning; It is being able to be sure of what we do because of the conviction, enthusiasm and energy that is injected into what we do, and that this is the driving force of the team that accompanies you. It is not easy, being a strategist manager with leadership and adding people to your way of viewing a job, a job and an occupation; is to make this team a group of people loyal to a harmonious and in-gear process, where knowledge of the system is a point in your favor to do things well and have the empathy to mediate with a macro group at the state and / or national level .

Key words: management, crisis, experience, strategic, educational.

Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

Sumar voluntades a un proyecto
solo se logra con una gerencia estratega y liderazgo,
donde se encuentre la lealtad a querer hacer las cosas bien,
a alcanzar el éxito con humildad, amor y compromiso
a la pedagogía liberadora,
aunque eso vaya en contra de la norma.
Suarez, 2020

4

Entrada

La vivencia de los últimos años en Venezuela nos ha permitido redimensionar nuestros estilos de vida y hacer lo que "queremos" como "podemos", convirtiéndonos en estrategas con cualidades creativas, innovadoras, simples, sencillas que nos han permitido explorar, descubrir e investigar para dar pasos agigantados hacia la supervivencia que por múltiples causas nos han hecho vivir. Desde todos los contextos, se ha percibido la necesidad de reinventar y orientar los procesos con inventiva y creatividad, pero siempre con la misma visión y misión de hacer las cosas bien y llegar a las metas y más allá de ellas.

Desde la experiencia en el ámbito educativo con funciones de alto nivel y de radio de acción estadal, la gerencia no escapo de estas circunstancias sociales que nos permitieron aprender que hay ingredientes importantes cuando se habla de "gerenciar en tiempos de crisis", pues es muy fácil ser gerentes cuando Venezuela vivía en tiempos de bonanzas y no había que educar y vivir en resistencia, cualidad que nos ha tocado experimentar, siendo al final de cada acción escolar una satisfacción personal y profesional de haber hecho las cosas bien y aportar montañas de arena para contribuir a que nuestra sociedad sea mejor cada día. Cuando se hace referencia a los ingredientes para gerenciar en tiempos de crisis, se pueden mencionarla descripción del gerente y líder, algunas cualidades personales y profesionales que deben ser parte del equipo de trabajo que te rodea, de algunos valores esenciales que deben ser individuales y contagiados a ese equipo, y de elementos externos que reconocen y valoran los esfuerzos que se hacen.

Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

A partir de allí, surge la propuesta de este artículo, el cual tiene como propósito describir la gerencia en tiempos de crisis, una experiencia estratégica desde el contexto educativo, bajo un hilo metodológico de sistematización de experiencias como método de investigación. Articulo suscrito desde la línea de investigación: Complejidades del Sistema Educativo Venezolano, en su apartado: Gerencia.

Avance

Ningún líder se propone ser un líder. Las personas se dispusieron a vivir sus vidas, expresándose plenamente. Cuando esa expresión es valiosa, se convierten en líderes. Entonces, el punto no es convertirse en un líder. El punto es convertirse en usted mismo, usarlo completamente, todas sus habilidades, dones y energías, para que su visión se manifieste. No debes retener nada. En resumen, debes convertirte en la persona que empezaste a ser y disfrutar del proceso de transformación.
Warren Bennis

Gerencia

Fayol (1916) estableció cinco funciones principales de la administración: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar; la gerencia es un proceso administrativo que contempla la planificación, organización, ejecución, control y evaluación de las acciones que debe desarrollar la organización; determinando la misión, visión y metas generando acciones asertivas y eficientes para su logro. Por su parte, Mayo (1946) resalta la importancia de la interacción humana y las relaciones personales desde el ambiente de trabajo para aumentar la productividad, formando además lazos sociales entre la gerencia y los trabajadores por la atención prestada por el gerente desde sus necesidades, la dinámica de grupo y el trabajo en equipo.

Revisando algunos enfoques modernos de gerencia, el enfoque de sistema es uno de los más enlazados con lo propuesto en este artículo, refiere un conjunto de elementos interconectados e interrelacionados para alcanzar un objetivo, un sistema que comprende varios subsistemas integrados desde la comunicación, las decisiones, las políticas, estrategias y objetivos (Lara y otros, 2016). Desde esta visión de sistema se deben gestionar

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

con cuidado satisfaciendo y equilibrando necesidades internas y adaptarse a los cambios y las circunstancias cambiantes.

Para Kratz (1974) en su artículo "Habilidades de un administrador efectivo", todos los gerentes requieren al menos de tres habilidades gerenciales: las conceptuales(holístico, análisis, creatividad, iniciativa, relación causa/problemas), interpersonales o de relaciones humanas (comunicación, motivación, espíritu de equipo), técnicas (ejecución). Asimismo, le suma otras habilidades, entre ellas: comunicación, administración, liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones

Un gerente exitoso, de acuerdo con Maqueda (1992) implica una gestión integral, "una revisión de 360º para evaluar todos los elementos del entorno, identificar amenazas y debilidades y equilibrar las actividades", debe monitorear el ambiente interno y externo aprovechando fortalezas y oportunidades. En este sentido, el autor reseña las tareas de un gerente general: crear la misión de la empresa, desarrollar los objetivos y estrategias, negociar con los agentes del entorno, liderar, desarrollar y definir el problema y otros recursos, implementar las estrategias, y atender y controlar la marcha de la operación.

Por lo tanto, Lara y otros (2016) consideran algunas limitantes al deber ser del gerente desde el contexto venezolano para garantizar una exitosa gestión: entorno externo (inestabilidad para tomar decisiones, por lo cual debe asumirse la flexibilidad para adoptar cambios oportunos y continuar la operatividad), entorno cultural (ideología cotidiana que genera la falta de normas fijas), y la formación gerencial (carencia desde la formación de competencias técnicas y herramientas gerenciales). Este mismo autor, refiere algunos aspectos positivos del gerente venezolano, entre ellos: creatividad, capacidad de adaptación al entorno cambiante, adopción de nuevas estrategias para alcanzar los objetivos de la organización, buenos negociadores, amistosos, informales, radiantes improvisadores, flexibles en el manejo del tiempo, emocionales, arriesgados, abiertos, espontáneos, analíticos y lógicos para enfrentar situaciones, apertura a espacios para la participación y reconocimiento en trabajos bien realizados, emprendimiento, manejarse en altos niveles de incertidumbre.

GRUPO DE CREACIÓN INTELECTUAL EN EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS Y ECOSUSTENTABILIDAD "PROFESOR PABLO MARVEZ", UNELLEZ-VPA-GUANARE I PORTUGUESA I VENEZUELA
Programa Ciencias de la Educación y Humanidades. Código: 208120201GCI
Magger M. Suarez C.
Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

En definitiva, promover la edificación de modelos gerenciales acordes con nuestras realidades se convierte en una necesidad ineludible para la gerencia, quien debe asumir los retos y desafíos impuestos por el competitivo entorno que la rodea. Las necesidades del país exigen cambios de direcciones gerenciales, sobre todo en tiempos de crisis e incertidumbre, para mayor coherencia entre los objetivos nacionales y los de la gestión gerencial de las empresas (Lara y otros, 2016).Gerenciar en tiempos de crisis implica además reconocer cada proceso de forma flexible y ajustarlo a la realidad que se experimenta, orientar los procesos con cautela para no dejar el cumplimiento y la calidad de ellos bajo una persecución sana de lo que se debe cumplir.

Liderazgo, condición indispensable en un buen gerente

Ser líder implica visualizar el futuro de la organización y buscar estratégicamente los caminos para lograrlo, para ello necesita centrarse en la razón, misión y visión de la organización siendo carismático, para Warren Bennis (1989) "administrar es hacer las cosas bien, liderar es hacer las cosas correctas", de allí que ser líder no es fácil, pero tampoco imposible; mucha veces encontramos gerentes sin liderazgo y metafóricamente es como si le "faltara una pata a la mesa". Este autor señala entre las aptitudes del liderazgo son: habilidades de liderazgo, visión, desarrollo de equipos, resolución de conflicto con ganancia por ambas partes, evaluación exacta y rápida de la situación, y compromiso de participación del empleado:

James Hunter (2011) define al liderazgo como: "el arte de influir sobre las personas para que trabajen con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común", asimismo Allan Chapman (s/f) refiere "el liderazgo trata, en primer lugar, de comportamiento, y en segundo lugar, habilidades; los buenos líderes son seguidos principalmente porque la gente cree en ellos y los respeta, no por sus habilidades". El líder debe ser motivador de su equipo de trabajo para ocuparse por la misión y el bien común. Un líder se prepara desde lo emocional para dar ánimo a su equipo y empezar a trabajar en las metas, a través del carisma, la empatía y la comunicación motivadora.

Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

Para Caruso (2017), el ser un buen gerente y eficiente líder implica: "ejercer el reconocimiento como una estrategia para mantener el ánimo, la motivación y el clima organizacional" (p. 24), al hacer reconocimiento de lo que hace se entiende como "estoy haciendo lo que se espera que haga", fomentando la innovación, creatividad y toma de decisiones asertivas en las próximas actividades. Reconocer y elogiar activamente en cada actividad realizada al personal o equipo responsable permite estar satisfecho y con bienestar personal y colectivo.

Por su parte, Horande (2017) hace referencia a "si logramos motivar hacia adentro, veremos resultados sorprendentes hacia afuera" (p. 38). La capacidad del líder es crear una lealtad emocional y afectiva que te permita confiar en tu equipo, que a sabiendas de las carencias, su creatividad, ingenio e inventiva sobrepasa las necesidades físicas y materiales. Esta motivación interna del equipo es una estrategia para desarrollar una imagen fuerte, sólida y ergonómica de adentro hacia afuera, teniendo incidencia en los resultados y la percepción de los actores externos del trabajo que se realiza.

Desde la perspectiva de Boada (2017), hace referencia a los talentos personales como: "esas características únicas e innatas que le permiten a un individuo poder realizar una actividad común, de forma extraordinaria y con un mínimo esfuerzo intelectual y/o físico"(p. 42), algo que se relaciona con la conformación de equipos de trabajo, no excluyendo a quien quiere ser parte ese equipo, simplemente darle la oportunidad de que identifique sus talentos y de acuerdo a la planificación y organización les seade utilidad, haciendo evidente sus habilidades y capacidades ante los demás. Darles la oportunidad para que desborde su talento, buscando el beneficio integral de la organización.

Gerencia en tiempos de crisis

Para Motta (2001) expresa que: "las organizaciones están caracterizadas por la aceleración tecnológica, la alta competitividad gerencial, la demanda mayor de servicios públicos y la democratización del trabajo" (p. 158), la gerencia en tiempos de crisis deben ser flexibles por las exigencias inconstantes contextos de incertidumbre.

Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

Cuando hacemos mención a la gerencia desde la estrategia nos enfocamos en definir un proceso que implica tres elementos importantes e indispensables como son:

Gerencia: proceso a través del cual el gerente engrana y articula la planificación, definida desde los objetivos y metas, con los recursos necesarios para su ejecución, implica además, la capacidad de mediar la planificación con el equipo de trabajo para ejecutarla, y en su desarrollo dar apertura a la reflexión y re planificación.

Liderazgo: capacidad del gerente para motivar, guiar y energizar a su equipo de trabajo para que se cumplan las planificaciones y se alcancen los objetivos y metas enfocados en la misión y visión de la organización.

Estrategia: capacidad del gerente/líder para dar respuestas creativas e innovadoras a situaciones bajo condiciones de incertidumbre, como es la crisis social, trabajar con los recursos disponibles y generar resultados eficientes.

En definitiva, hablar de gerenciar en tiempos de crisis es el proceso administrativo de cumplir con los objetivos y metas establecidos en la planificación aun en circunstancias de incertidumbre, liderizando un equipo de trabajo desde la motivación, guiatura y energía para desarrollar el plan con los recursos y condiciones existentes generando estrategias creativas e innovadoras.

Gerencia y Liderazgo, dualidad inquebrantable

Muchos autores separan estos términos y procesos administrativos, dándole una particularidad que los hace ver como diferentes, mientras que otros los hacen ver como sinónimos. En este caso particular y desde la experiencia que invade este artículo, representan una dualidad que es funcional administrativamente, y que en tiempos de crisis, son aliados eficientes a llevar procesos con los recursos existentes y disponibles.

Porque nada hacemos con gerenciar como proceso administrativo que implica planificar, organizar, dirigir, ejecutar, controlar y evaluar; en tiempos de crisis, es necesario liderizar para poder darles a ti mismo y a tu equipo de trabajo motivación, satisfacción y empatía para que juntos encaucen las acciones hacia la consecución de metas individuales y

Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

colectivas de acuerdo a dos elementos importantes: la primera, cumplir con la gestión, y la segunda generar cohesión empática con el equipo.

Del mismo modo, un líder sin los mínimos conocimientos de la gerencia, es un proceso incompleto; y muchas veces escuchamos y leemos "se puede ser buen gerente sin ser líder", sin embargo es muy difícil ser un líder sin ser gerente, de allí la tesis de este artículo, de dualizarlos para complementar un proceso gerencial en tiempos turbulentos y de incertidumbres.

Para Seymour y O'Connor, el liderazgo implica competencias que son intrínsecas en el ser humano, el líder ejerce su liderazgo de forma diferente y fuera de lo tradicional, es un líder que enamora, da individualidad y potencia para hacer las cosas siendo él, el primer ejemplo. De acuerdo con Crissien (2005): "lograr ese líder transformador, es decir, una persona a imitar por las competencias y la fortaleza de conocimiento, así como tener el carisma necesario para enamorar" (p. 60), es un líder ocupado y preocupado por él y su equipo de trabajo, busca las maneras más innovadoras y creativas para hacer el trabajo, y sentirse satisfecho por lo realizado.

Componentes del gerente en tiempos de crisis

Cuando se hace referencia a los ingredientes para gerenciar en tiempos de crisis, se pueden mencionar algunas cualidades personales y profesionales que deben ser parte del gerente como tal y del equipo de trabajo que lo rodea:

Humanismo: Según Crissien (2005): "las competencias humanísticas permiten al gerente volverse líder. Líder querido y seguido por su gente. El líder humanista ve en la gente verdaderamente su principal activo y lo dice lo piensa y lo actúa" (p. 74). Como seres humanos, las crisis sociales, nos afectan a todos por igual, en estesentido la empatía es un elemento crucial para colocarnos en los zapatos de los demás y poder tomar decisiones de acuerdo a los intereses y necesidades individuales, pero también colectivas. Ser empáticos, flexibles y con capacidad de entender a los demás, y recibir recíprocamente estas actitudes.

GRUPO DE CREACIÓN INTELECTUAL EN EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS Y ECOSUSTENTABILIDAD "PROFESOR PABLO MARVEZ", UNELLEZ-VPA-GUANARE I PORTUGUESA I VENEZUELA
Programa Ciencias de la Educación y Humanidades. Código: 208120201GCI
Magger M. Suarez C.
Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

Humildad: la sencillez con la que se dan las respuestas de forma oportuna, donde la palabra "jefe" no implique superioridad, mantener la horizontalidad, respetándose a uno mismo y a los demás; la jerarquía solo se determina bajo la gerencia como respuesta para guiar, conducir y organizar los procesos, pero es un vocablo, que en tiempos de crisis, se mantiene bajo un perfil que no sobrepase los niveles de superioridad y vanidad administrativa, al contrario, el ser un gerente/líder humilde te lleva a ver a todos como igual en trabajo, importancia y valor humano. La humildad es una cualidad del ser humano donde no existen discrepancias ni desigualdades, y cuando un gerente es humilde simplemente la jerarquía de cargos existe para los aspectos administrativos, pues es un gerente que equipara horizontalmente el resto de los elementos de la gerencia.

Motivación: impulso que debe promoverse para sentir seguridad en el equipo al cual pertenece, para hacer cada acción con la firmeza de hacerlo bien, para seguir adelante a pesar de las adversidades y dificultades, para sentirse confiado en el equipo que se tiene.

Flexibilidad: relacionada con la empatía hacia los demás, el entendimiento de sus situaciones particulares sin llegar al límite del abuso de poder y la confianza extrema, uso de materiales y recursos improvistos para continuar con la planificación, correspondencia entre lo que se dice y lo que se hace. Cuando se maneja la flexibilización de forma adecuada desde la organización, va a depender de la manera como el liderazgo se impone sobre la gerencia para detectar los elementos negativos como abuso de confianza y desconfianza, y hacerle frente ante quienes los imponen.

Planificación, organización, dirección, control y evaluación: procesos administrativos por excelencia cuando se hace referencia a la administración y a la gerencia. Todo gerente debe conocerlos y aplicarlos eficientemente para el logro de las metas y objetivos, un recurso valioso es la planificación mensual en concordancia con la agenda de trabajo, la cual permite ir organizando, direccionando, controlando y evaluando para re direccionar si es necesario.

Conocimiento: todo gerente y líder debe tener conocimiento sobre el terreno desde el cual va a gerenciar, y en desconocimiento de ello la mejor actitud para aprender. El

Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

conocimiento es la base para dominar los espacios y saber hacia donde se debe dirigir y enfocar la organización.

De algunos valores esenciales que deben ser individuales y ser contagiados a ese equipo:

Sinceridad: se relaciona con ser natural y neutral, desde la gerencia es difícil pero si puede lograr porque es un valor que debe fomentarse en los demás siendo el gerente el mejor ejemplo de ello, mantenerse firme ante los ideales y motivaciones que definen la organización para no dejarse manipular por politiquerías que irrumpen los espacios socio educativos.

Responsabilidad: el simple hecho de ser gerentes/lideres ya nos tilda la responsabilidad como un requisito indispensable para accionarse. A pesar de las dificultades y debilidades, nos exigimos a nosotros mismos y a los demás ser responsables en cada acción planificada y ejecutarla con compromiso y mística.

Ética: es la acción bien hecha, bajo los parámetros de honestidad y sinceridad con uno mismo y con los principios del proceso sociopolítico y educativo. Una ética, que al no estar en el cargo ocupado, es un mural moral que no cualquiera puede romper y desacreditar.

Respeto: por un mismo y por el equipo que te acompaña, respeto a las ideas, a ideologías, a formas de pensamiento y actuación. El respeto se gana con acciones respetuosas, no se exige.

Elementos externos que reconocen y valoran los esfuerzos que se hacen:

Visión compartida de los procesos: cuando el gerente/líder y su equipo de trabajo tienen la misma convicción y valores, los procesos administrativos no requieren de mayor esfuerzo porque van de la mano con la disponibilidad y disposición de cada uno para lograr lo planificado, ejecutarlo con pasión y estar satisfecho de estar allí en ese equipo que comparte más que un espacio físico y unas funciones.

Metas en común: cuando se pertenece a un equipo de trabajo o una organización, las metas en común se convierten en elementos coincidentes que permiten la cohesión social donde todo se direcciona hacia el logro de objetivos individuales y colectivos.

Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

Uso de las redes sociales: proyectarse a todos los niveles geográficos con hechos y resultados verdaderos, no buscando fotos "bonitas" sino "verdaderas" para captar momentos únicos de un trabajo armónico con un equipo de trabajo increíble y comprometido.

Todos estos elementos que describen, desde la experiencia, la gerencia y al gerente en tiempos de crisis permiten perfilar lo que un gerente debe hacer para sobrevivir ante las incertidumbres constantes bajo las cuales se ejecuta dicho proceso administrativo. Un gerente, sea la nominación que tenga su cargo como alto funcionario, no debe perder esa esencia que lo caracteriza como humano, como familia, como profesional y como cabeza de una organización; no perder la brújula del humanismo y de la humildad como prioridades desde su gestión, y no dejándose corromper por quebrantamientos éticos y morales que rompan con lo construido desde ese trabajo en equipo.

Coincidencia teoría de la gerencia en tiempos de crisis

Una de las teorías que se vincula con esta experiencia de gerencia es la planteada por Martin Seligman (2011), fundador de la psicología positiva, con su teoría del bienestar o modelo PERMA (2010), siendo este modelo una versión actualizada de su primera propuesta "Las 3 vías de la Felicidad" en 1999, siendo estas vías: la vida placentera, la vida comprometida y la vida significativa. Este modelo radica en lo que las personas eligen libremente para aumentar su bienestar siendo sus elementos:

P (positive emotions): emociones positivas, decidir y experimentar emociones positivas por encima de las negativas

E (engagement): compromiso, implica el compromiso que asumimos con las tareas y nuestras habilidades, y que en plena interacción ergonómica se cruzan siendo estas placenteras y óptimas.

R (positive relationships): relaciones positivas, interrelacionar efectivamente haciendo un ambiente agradable donde nos sentimos a gusto, perdiendo la noción temporal.

M (meaning) significado, búsqueda del sentido y propósito de nuestra vida.

GRUPO DE CREACIÓN INTELECTUAL EN EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS Y ECOSUSTENTABILIDAD "PROFESOR PABLO MARVEZ", UNELLEZ-VPA-GUANARE I PORTUGUESA I VENEZUELA
Programa Ciencias de la Educación y Humanidades. Código: 208120201GCI
Magger M. Suarez C.
Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

A (accomplishment), logro, satisfacción personal en cuanto a nuestro crecimiento y desarrollo de nuestras capacidades humanas.

Esta coincidencia teórica surgida desde el estado del arte durante la recopilación que fundamenta este artículo, permite engranar la teoría del bienestar con esa satisfacción personal y colectiva que invade a cada miembro del equipocuando la organización se exterioriza como imponente, cabal, responsable, fortalecida desde el ser, el conocer, el saber y el hacer; y permite la singularidad y particularidad de diferenciarse con otras organizaciones y/o equipos de trabajo.

Por su parte, Crissien (2005) considera que la gerencia en crisis amerita un gerente con competencias humanísticas, "estas competencias tornan al gerente-jefe en un líder. En un ser que vuelve personas ordinarias personas extraordinarias, simplemente con direccionarlas a dar el extra" (p. 74). Este modelo asumido desde la gerencia en crisis, implica que nos agrada lo que hacemos, nos motivan para hacerlo, siendo esta motivación más personal y humana que económica o material, es estar en el lugar adecuado con las personas indicadas y eso nos permite el florecimiento desde tu ser, tu hacer y tu convivir para dar lo mejor de nuestras habilidades y dar respuestas efectivas. Nos sentimos plenos desde nuestro bienestar personal, profesional y social.

Consideraciones finales

Quedaron muchas cosas por hacer, disfrutamos de momentos únicos e irrepetibles, pero la vivencia proyectada nos permitió acercarnos desde el ser con toda una geografía estadal que aún nos extraña, porque el carisma, la entrega y el compromiso sin esperar recompensas físicas o materiales, ya no se siente. Nos convertimos en una gestión, en un equipo de trabajo y una familia, donde cada uno de nosotros tiene un valor incalculable. Leales a una ideología sembrada desde el corazón, traidores nunca a una querencia sincera.
Suarez, 2020

Gerenciar en tiempos de crisis, cuando hay tantas carencias y debilidades de recursos financieros, materiales y físicos, en comparación con otras gerencias donde se evidenciaban la no limitación en este tipo de recursos es algo muy difícil, y por eso pensamos en el

GRUPO DE CREACIÓN INTELECTUAL EN EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS Y ECOSUSTENTABILIDAD "PROFESOR PABLO MARVEZ", UNELLEZ-VPA-GUANARE I PORTUGUESA I VENEZUELA
Programa Ciencias de la Educación y Humanidades. Código: 208120201GCI
Magger M. Suarez C.
Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

estratega para ir avanzando en la misión y visión que para ese momento tenemos. Porque el punto final no solo es la gerencia, vista como aquel proceso que nos permite guiar y consolidar metas y objetivos más allá de lo establecido, más allá de lo que define una planificación operacional mensual, trimestral, semestral o anual; es ser capaces de estar seguros de lo que hacemos por la convicción, el entusiasmo y la energía que se le inyecte a lo que hacemos, y que eso sea el motor del equipo de trabajo que te acompaña.

Crissien (2005) refiere: "el líder estratega se torna en un visionario que crea el futuro antes que esperar encararlo. Analiza y maneja todos sus recursos como un estratega militar" (p. 73). Que no exista un jefe, ni un sujeto que está por encima del equipo, es que ese gerente sea parte del equipo, y que ellos lo vean de esa misma forma; pero todo ello será posible si a la tarea de gerenciar se le añade la de ser líder, la de encaminar para que todo salga bien y ser capaces de inventar y ser creativos, porque a pesar de no tener todos los recursos podemos hacer las cosas muy bien, sin tener en cuenta dicha limitante.

Es avanzar, reconocer los errores, corregir las debilidades a tiempo y ser claros en las metas a seguir, motivar a un equipo, hacerlo sentirse importante, valiosos en sus aportes, llegar a consensos, ser humildes y pensar en el éxito como un camino de fácil acceso con un arduo trabajo. Un equipo que no mire relojes, ni cansancios; un gerente líder que demuestre su tenacidad para no ver tiempo ni espacios, solo ganas de triunfar.

Gerenciar en tiempos de crisis implica ser un líder, ambos procesosson inseparables, pero vemos situaciones donde sé es gerente sin ser líder, y viceversa; en este caso lo veremos desde la óptica de la dualidad, pues, la gerencia implica seguir las pautas y lineamientosde orden jerárquico mayor y que estos sean promovidos, ejecutados y desarrollados por toda una población geográfica; el liderazgo implica darle sentido a estos lineamientos para un cumplimiento de acuerdo a la flexibilización de contextos y recursos para que lo que se haga del lineamiento sea practicado con eficiencia y eficacia; no es cumplir por hacerlo, es darle ese sentido particular de mi realidad geográfica y de los recursos con los que se cuentan para llevarlos a cabo, y al final obtener ambos resultados, el cumplimiento y la efectividad de los lineamientos exigidos.

Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

Otro aspecto importante es la práctica del humanismo, la lealtad y la humildad como gerentes, elementos esenciales si queremos conseguir con el equipo los resultados eficientes que nos proponemos; cuando las acciones se hacen con amor, compromiso y ética los resultados serán asombrosos, y serán los hechos que hablaran de la gerencia estratega que ha llevado a cabo para conseguir el seguimiento y empatía de los demás.

Cuando hablamos de una experiencia estratégica, es precisamente ese elemento de enfocarse en el momento, en el lugar y en las incertidumbres de cada acción para saber dar las respuestas acertadas, y esto generara un proceso creativo e inventivo para acoplar los lineamientos a tu realidad y contexto, dándoles sentido e importancia a lo que se quiere alcanzar, pues acá lo más importante no es un reporte cuantitativo, sino que lo realizado, visto desde poco o mucho, sea un éxito, que de verdad se sienta esa mano de seda, de la cual muchos hablan, la cual debe hacerse sentir con la mano de hierro.

No es fácil, ser un gerente estratega con liderazgo y sumar personas a tu manera de visionar un trabajo, una labor y una ocupación; es hacer de ese equipo un grupo de personas leales a un proceso armónico y engranado, donde el conocimiento del sistema sea un punto a tu favor para hacer las cosas bien y tener la empatía de mediar con un grupo macro a nivel estadal y/o nacional para que esa energía que le tramites sea llevada a cabo, y eso es posible, pues a través de la experiencia vivida nos permitió reconocer la planificación y organización de equipos municipales muy buenos.

Referencias

Boada, R. (2017). La gestión del talento en tiempos de crisis. Revista Gestión Humana. Publicación de la Asociación Venezolana de Gestión Humana. Año 13. 2017-Numero 31. Venezuela

Caruso, P. (2017). ¿Merece la pena tomar acciones en favor del clima organizacional en un entorno de crisis? Revista Gestión Humana. Publicación de la Asociación Venezolana de Gestión Humana. Año 13. 2017-Numero 31. Venezuela

Chapman, A. (s/f). Consejos para el desarrollo del liderazgo. Traducido del BusinessBalls.com con permiso del autor. En línea: http://www.degerencia.com/articulo/consejos_para_el_desarrollo_del_liderazgo

GRUPO DE CREACIÓN INTELECTUAL EN EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS Y ECOSUSTENTABILIDAD "PROFESOR PABLO MARVEZ", UNELLEZ-VPA-GUANARE I PORTUGUESA I VENEZUELA
Programa Ciencias de la Educación y Humanidades. Código: 208120201GCI
Magger M. Suarez C.
Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve

Artículo publicado bajo los términos de
Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.
host bioglobaldesarroll.wixsite.com

Crissien, J. (2005). Gerencia del siglo XXI. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 54, mayo-agosto. Universidad EAN Bogotá, Colombia

Fayol. H. (1916). Principios y elementos de la administración. Buenos Aires. El Ateneo.

Horande, B. (2017). Pasión por mi empresa. Revista Gestión Humana. Publicación de la Asociación Venezolana de Gestión Humana. Año 13. 2017-Numero 31. Venezuela

Hunter, J. (2011). La paradoja. Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo. Empresa Activa. IXX edición. Educación- liderazgo

Katz, R. (1974) Artículo: Las habilidades de un administrador efectivo. Título Original: "Skills of an effective administrator", traducido y adaptado del original por Salazar, J. Revista Harvard Business Review – Estados Unidos.

Lara. D. y otros (2016). La Gerencia en el Contexto Actual Venezolano. Sapienza Organizacional, vol. 3, núm. 6, 2016. Universidad de los Andes.

Maqueda, F. (1992). Dirección estratégica y planificación financiera de la PYME. Ediciones Díaz de Santos. Madrid, España.

Mayo, E. (1946). Problemas humanos de una civilización industrial. Ediciones Nueva Visión.

Motta, P. (2001). Transformación organizacional. Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes, Facultad de Administración, Alfa-Omega.

Seligman, M. (2011). Florecer, La nueva Psicología Positiva y la búsqueda del bienestar, NY. Estados Unidos: Free Press.

Seymour, J. y O'Connor, J. (1993). Introducción a la Programación neurolingüística. Octava edición. Ediciones Urano

Warren, B. (1989). ¿Cómo llegar a ser líder? Santa Fe de Bogotá, Colombia. Norma.

GCI00026

GRUPO DE CREACIÓN INTELECTUAL EN EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS Y ECOSUSTENTABILIDAD "PROFESOR PABLO MARVEZ", UNELLEZ-VPA-GUANARE I PORTUGUESA I VENEZUELA
Programa Ciencias de la Educación y Humanidades. Código: 208120201GCI
Magger M. Suarez C.
Editado por ©GCIEILEEPM /2020 [no se hace responsable del uso indebido de material sujeto a derecho de autor]
Permanent Media Identifier: pmi.-208120201-gci-a-2021.1.00026.-ve