

Perspectiva Teórica De La Gerencia En Las Organizaciones

Urbina de Urdaneta Luisa*
López Mirtha*

Resumen

Desde las ciencias sociales, el conocimiento sobre la organización y su dinámica gerencial, han sido objeto de diferentes discusiones; en tal sentido, se han producido aportes teóricos de distintas perspectivas, en donde el sujeto de dirección es clave para alcanzar los fines de la gerencia. El objetivo del trabajo es describir las perspectivas teóricas sobre la gerencia y componentes básicos en el contexto de las organizaciones. Es una investigación descriptiva, con un diseño de investigación documental. Los resultados preliminares: 1) La gerencia y administración, términos que dan cuenta al quehacer de las personas y de otros aspectos económicos, físicos y tecnológicos en las organizaciones. 2) El gerente, tiene un rol de dirección e innovación en la gerencia de las organizaciones. 3) La gerencia es un fenómeno social de articulación de esfuerzos humanos y, manejo de condiciones económicas, sociales tecnológicos. Se concluye, en que, se han dado avances teóricos para la innovación de la perspectiva gerencial en las organizaciones, sin distingo, de su naturaleza.

Palabra clave: Gerencia, organización, gerente, organizaciones, perspectiva teórica.

Theoretical Perspective Of Management In Organizations

Abstract

* Universidad del Zulia, econlic@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0234-7457>

* Universidad del Zulia, lopez_mirtha@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-8993-7291>

Recibido: 2022-04-28. **Aceptado:** 2022-05-13

Como citar APA: Urbina L., López M. (2022) Perspectiva Teórica De La Gerencia En Las Organizaciones. *Repique*, 4(1), 53-64

From the social sciences, knowledge about the organization and its management dynamics have been the subject of different discussions; In this sense, theoretical contributions have been produced from different perspectives, where the management subject is key to achieving management's goals. The objective of the work is to describe the theoretical perspectives on management and basic components in the context of organizations. It is a descriptive investigation, with a documentary research design. Preliminary results: 1) Management and administration, terms that account for the work of people and other economic, physical and technological aspects in organizations. 2) The manager has a leadership and innovation role in the management of organizations. 3) Management is a social phenomenon of articulation of human efforts and management of economic, social and technological conditions. It concludes, in that, theoretical advances have been made for the innovation of the managerial perspective in organizations, without distinction, of their nature.

Key word: Management, organization, manager, organizations, theoretical perspective.

INTRODUCCIÓN

Bastidas (2019) El abordaje de la gerencia y/o administración, desde las ciencias sociales constituye un componente fundamental en las distintas dinámicas de trabajo en las organizaciones, independientemente, de su naturaleza jurídica y de funcionamiento.

Los términos de administración, gerencia y gestión, se usan indistintamente, para dar cuenta al quehacer organizacional; éstos relacionados con el término de "management". En función de ello, se han generado cambios en la perspectiva de dirección de las organizaciones, en correspondencia, a las perspectivas epistémicas epistemológica que la fundamenta; en el cual el gerente, lleva el direccionamiento de los objetivos organizacionales.

La organización, es la plataforma para la puesta en práctica de la gerencia, en pro de la optimización de los recursos materiales, con el apoyo de las personas que toman decisiones y ejecutan las diferentes actividades organizacionales. Esta apreciación, es vista desde diferentes perspectivas teóricas, Kliksderg (1997), Melinkoff (2010), Ochoa y Chirinos (1997), entre otros.

En este contexto, se plantea el objetivo de describir las perspectivas teóricas sobre la gerencia y componentes básicos en el contexto de las organizaciones. Es una investigación descriptiva, con un diseño de investigación documental.

METODOLOGÍA

El fenómeno gerencial en las organizaciones, independiente, de su naturaleza y fines; es objeto de continua discusión, desde lo teórico hasta lo epistémico, por la esencia de trabajo, que constituyen en la existencia de las organizaciones, es decir, su permanencia en la sociedad.

Se ha avanzado en la producción de conocimiento científico sobre la administración y, con ello, la gerencia, con mayor aporte desde una postura epistémica instrumentalista o funcionalista, y en menor proporción, desde la perspectiva dialéctica o crítica. En esta última postura, se ubica los aportes de Melinkoff (2010), Ochoa y Chirinos (1997), Kliksberg (1997), Ochoa y Gamboa (1984), entre otros.

Una postura crítica, es la expuesta por Ochoa y Chirinos (1997), sobre la concepción de administración y, su vinculación con otros términos, como el de gerencia, cuyos contenidos, en su definición dan cuenta al mismo fenómeno social en las organizaciones; sin embargo, los autores indican un rasgo distintivo en el uso que se les ha dado a ambos términos, al expresar que:

La administración es el proceso llevado a cabo en las organizaciones para cumplir sus objetivos, el fenómeno general, mientras que, la gerencia es un tipo particular de administración, aquella que orienta los procesos hacia la búsqueda de eficiencia, es decir, el logro de fines a un mínimo costo. (Ochoa y Chirinos; 1997: 21).

Por otra parte, los autores Ochoa y Chirinos (1997), apuntan que la Administración es un término genérico, que designa el proceso llevado a cabo en las organizaciones para cumplir sus objetivos, cualquiera sea el criterio de dirección; y Gerencia, es la administración, que utiliza como criterio de dirección, la eficiencia.

También, hacen la acotación siguiendo a Drucker (1989), que el uso del término de administración, tiene su inicio desde su escritura en inglés, de la palabra management, el cual ubican en el contexto: “Después de la segunda guerra mundial, (...) no es solo el management de la empresa,

sino que resulta aplicable, a cualquier esfuerzo que lleva a cabo, en una organización, gente de diversos conocimientos y capacidades” (Ochoa y Chirinos, 1997: 24)

Ochoa y Chirinos (1997), plantean la relación del uso del término de administración con el de gerencia, de acuerdo a lo expresado por Gorski y Tavants (1968).

“El término gerencia pasa a sustituir el de administración, no sólo para identificar la nueva administración, sino el fenómeno globalmente, lo cual es idealismo, en tanto, se define el concepto por lo que se desea y no por lo que realmente es” (Ochoa y Chirinos, 1997:28).

Los términos de administración y gerencia, tienen su cronología desde el siglo pasado, teniendo alto nivel de funcionalidad en las organizaciones del siglo actual, pero cada una mantiene su intencionalidad conceptual que destaca en lo ontológico viéndose el proceso administrativo tal cual es.

Existe un comportamiento lingüístico diferente entre el uso de administración y gerencia en relación al idioma español e inglés, mientras en el inglés es notorio el desplazamiento de administración por management; en castellano, se sigue utilizado cada uno de ellos desde sus particularidades y generalidades de ambos.

Sustituir el término administración por el de gerencia, es desconocer que el fenómeno ha cambiado, quizás sea esta la razón donde algunos autores han utilizado el concepto de administración semejante al de gerencia. El impacto socio histórico en el uso de estos términos desde la segunda guerra mundial se ha expandido, generando alrededor de estos términos una dinámica científica, estimando que este cambio sigue vigente a favor del uso del término gerencia por encima del término Administración. (Barros, Turpo, 2017).

La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa, llamado gerente, en el cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y, coordinar todos los recursos materiales, a través del proceso de planificación, organización, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos.

Los gerentes, constituyen las personas que asumen el desempeño gerencial de una organización, donde son responsables de dirigir las diferentes actividades de una organización con el fin de alcanzar sus metas. Según la Real Academia Española (1869), la palabra gerente es “el que dirige los negocios y lleva la firma en una sociedad ó empresa mercantil, con arreglo a su constitución” (Contreras y Crespo, 2005:592).

En la gerencia existen cuatro tipos:

Gerencia Patrimonial: Es aquella donde los miembros de una familia numerosa, ocupan los puestos principales y, otros cargos superiores, formulando principios de acción.

Gerencia Política: Al igual que la gerencia patrimonial, es poco común, en las sociedades industrializadas en donde es muy poco probable su supervivencia, ya que su existencia está basada en la base de afiliación y lealtades políticas en los puestos claves administrativos y altos cargos decisivos.

Gerencia por Objetivos: Es el punto final hacia el cual la gerencia dirige sus esfuerzos. La determinación de un propósito, es el establecimiento de un objetivo, que cuando es aplicada a una organización empresarial se convierte para el establecimiento la razón de su existencia.

Gerencia Social: Esta da cuenta con el fin de “optimizar el rendimiento de los esfuerzos en los actores en el enfrentamiento de los grandes déficits sociales de la región, y el mejoramiento en el funcionamiento y resultados de la inversión en capital humano y capital social” (Kliksberg, 1997:10).

En el mundo de hoy, hablar de gerente, resulta algo difícil de definir, por el significado que representa, ya que al identificarlo, lo establecen con funciones que realizan empresarios, supervisores, delegados, etc., siendo para el mundo empresarial sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo.

Considerando al gerente, como la persona que se encarga de la dirección de una empresa, organización o a un sector determinado, que de acuerdo a su experiencia se puede garantizar una eficiencia organizacional, llegando a cumplir sus logros de la mejor manera y al menor costo.

Contreras y Crespo (2005:601), se refiere a la persona que en la organización alcanza los objetivos con el mayor reconocimiento, en tal sentido, apunta que: “El gerente exitoso es así el que logra coordinar la acción de tal suerte que gracias a la emergencia de ese poder la organización triunfe en la competencia”.

En otras palabras, un gerente es líder antes sus subalternos por poseer su capacidad de dirigirlos a un objetivo en específico y que este resulte exitoso. Esto, nos indica, que las personas que están dentro del mundo organizacional, saben que para que una gestión tenga éxito o fracaso debe ubicarse en el recurso humano.

Probablemente nunca existió una sociedad, país u organización sin la existencia de un líder, y si lo hizo, es probable que no haya sobrevivido mucho tiempo. La importancia del liderazgo en la dirección de los asuntos humanos ha sido aceptada desde el comienzo de la historia escrita, con relación a ello. El liderazgo es un concepto de relación, existe sólo en relación con otros, los seguidores. Si no hay seguidores, no hay líder. En esta definición, se encuentra implícita la premisa de que los líderes eficaces deben saber cómo inspirar a sus partidarios y cómo relacionarse con ellos.

RESULTADOS

Como consecuencia, de la diversidad de conceptos existentes en cuanto al liderazgo, se han determinado distintas características del buen líder, características intelectuales, emocionales, físicas y, otras de tipo personal de los líderes:

- a. La inteligencia: los líderes son más inteligentes que los seguidores, pueden dar solución a la diversidad de problemas con mayor facilidad.
- b. La personalidad: sugiere de características inherentes a la personalidad, tales como: la viveza, originalidad, integridad, y la confianza en sí mismo, las cuales van asociados con un liderazgo eficaz.
- c. Motivación interna: el líder debe preocuparse por el grupo de trabajo dentro de la organización.
- d. Capacidad supervisora: encontró una relación positiva entre la capacidad para supervisar a una persona y su nivel en la jerarquía organizacional, definiéndola como la utilización eficaz de cualquier práctica supervisora indicadora de los requisitos particulares de la situación, como solucionar problemas de primer nivel y dirigir actividades inmediatas de los empleados.

e. Madurez y amplitud social: los líderes tienden a ser emocionalmente más maduros y su rango de interés es muy amplio.

f. Relaciones humanas: es la preocupación por el individuo, ya sea sentimientos propios o que valore la parte espiritual.

El liderazgo amerita un conjunto de cualidades personales, para permitir al líder ser cálido, seguro y rígido, pero con justicia, actuando de acuerdo a las exigencias de cada contexto; de manera de ser reconocido como una persona justa y equitativa, en este sentido, es importante enfocar al líder dentro de un contexto situacional.

El gerente, como líder transformador motiva a sus colaboradores para funcionar mejor de lo esperado en tres sentidos: En primer lugar, el líder aumenta su conciencia sobre la importancia de ciertos resultados, como el aumento de productividad o eficiencia. En segundo lugar, el líder demuestra la importancia de la concentración de los trabajadores en los beneficios que su equipo de trabajo puede producir, en lugar de hacerlo en sus intereses personales. En tercer lugar, el líder lleva el nivel de necesidades de los trabajadores, para así conceder más valor a los resultados, la responsabilidad y el crecimiento.

Entre los líderes, podemos encontrar los carismáticos o transformacionales de los que son transaccionales. Según Bass, citado por Pfeffer (2000: 177), los define como, “los líderes transaccionales intercambian premios por conducta proporcionada por seguidores, en tanto que los líderes transformacionales establecen relaciones con sus seguidores que los inspiran y estimulan a hacer a un lado su interés personal en aras de algún bien colectivo superior”.

House, referido por Pfeffer (2000:178), establece la concepción de “los líderes carismáticos difieren de los otros líderes no solo en sus conductas, sino también en sus propias características personales. En particular, vinculó el estudio del carácter con el liderazgo aduciendo que los líderes que tienen efectos carismáticos en los subordinados difieren de los que no producen tales efectos en función de su dominio”.

El proceso de liderazgo, implica influencia, cualidades y comunicación, tanto del líder como del seguidor y, de otras variables situacionales. Se evidencia, el liderazgo como un proceso administrativo, implica guiar y persuadir a un grupo de personas para la ejecución de una actividad determinada.

De esta manera, en el proceso de liderazgo se infiere la intervención de tres variables: a) La función del líder o persona que dirige; b) El seguidor o subordinado y, c) El contexto o situación donde ocurra.

Las características del liderazgo que describimos, han permanecido casi constantes durante todo el siglo pasado. Los líderes necesitan saber cómo se utilizan las nuevas tecnologías, van a necesitar saber cómo pensar para poder analizar y sintetizar eficazmente la información que están recibiendo, a pesar de la nueva tecnología, su dedicación debe seguir enfocada en el individuo. Sabrán que los líderes dirigen gente, no cosas, números o proyectos. Tendrán que ser capaces, de suministrar lo que la gente quiera con el fin de motivar a quienes están dirigiendo; desarrollar su capacidad de escuchar para describir lo que la gente desea. Y tendrán, que desarrollar su capacidad de proyectar, tanto a corto como a largo plazo, para conservar un margen de competencia.

Estos roles del gerente, se evidencia en las organizaciones, en tal sentido, es pertinente referir su definición, la cual es asumida desde diferentes apreciaciones. Según Fuenmayor (2002: 21-22), la organización es un sistema de actividades orientado por un propósito. De allí, que se trata de un sistema de actividades humano (realizadas con o sin instrumentos) diseñadas; formalmente, realizadas con el propósito de cumplir con un fin prefijado y explícitamente predefinido.

Por su parte, Pfeffer (2000), expone que la organización, responde a un conjunto de esfuerzos individuales que se coordinan, para conseguir cosas que, no podrían lograrse mediante actos individuales por sí solos. Mientras que, el autor Dávila (1997), en su trabajo discute la definición de organizaciones a partir de la definición de Reed (1992, 75-76), según la cual las organizaciones son sistemas sociales.

Una diferenciación importante es la expuesta por Melinkoff (2010) a partir de la cual diferencia la organización como proceso administrativo y como ente. De allí, que asume la organización, como un concepto fundamental y, esencial de la administración, que conjuntamente con la dirección, determina y caracteriza esa categoría. La organización, es un medio para alcanzar fines diversos, dentro del conjunto de actividades que realiza el hombre.

Después de la Revolución Industrial, a finales del siglo XVIII, las escuelas y técnicas de ese siglo, convirtieron la experiencia en saber, contribuyendo

a esparcir a las empresas, estados y personas. Cuando el saber, es aplicado a los procesos y al trabajo humano, es lo que denominamos revolución de la gestión.

Considerando el término de gestión, como una función genérica de todas las organizaciones, de lo anterior, se infiere que a principios de los años cincuenta, un gerente, era considerado como el responsable de la aplicación del saber.

A partir de este período, se permite al ser humano buscar y, encontrar donde podía aclarar, los puntos que le diera luz al entendimiento, iluminando la oscuridad a través de la luz de la verdad. Es por esto, que como parte de su liberación, el hombre debía vencer su propia naturaleza, teniendo sus instintos en función a las de un ser racional.

Si él no satisface sus necesidades biológicas básicas, no puede abocarse a desarrollar su racionalidad, para que esto suceda, estas necesidades deben ser satisfechas con el menor tiempo posible para lograr su liberación como ser racional; el conocimiento humano de leyes, que le permiten dominar la naturaleza a través de medios que se interrelacionan y, se alimentan uno del otro, posibilitando manipular el modo de producir desde el estado original al deseado.

Entendiéndose a la gerencia, como función de dirección, Contreras y Crespo (2005), hacen referencia en cuanto a la responsabilidad del gerente en las organizaciones, al señalar: “El gerente dirige la organización en función de la transformación de la naturaleza. La organización se sostiene sobre la base del conocimiento de las leyes que dominan la naturaleza que permiten su manipulación en función de la producción del objeto deseado” (Contreras y Crespo, 2005: 593).

Los autores, siguiendo los planteamientos de Fuenmayor (2001), señalan las etapas del pensamiento gerencial, el cual se muestra, en el Cuadro 1.

Pensamiento Sistémico	Descripción
Mecanicista	Para esta corriente los fenómenos son una especie de máquina como los relojes. La manera de tratar con ellos es, por tanto, la misma manera en que un experto relojero lo hace: ajustando piezas, puliéndolas, manteniéndolas de tal forma que su funcionamiento sea preciso.

Organicismo	Esta asume a los sistemas como organismos vivos que se encuentran en un constante intercambio como su medio ambiente, pero que no sufren ninguna transformación importante por dicho intercambio
Neo-Organicismo Evolucionista	Esta corriente parte también del supuesto de que los sistemas son como los seres vivos pero que sufren cambios importantes en su interacción con el medio ambiente pues, si no lo hicieran, desaparecerían.
Post-Modernidad	El hombre es el sujeto donde esencialmente es autónomo, ya que dispone de recursos donde garantiza su eficiencia, dejando de ser un autómeta.

Tabla 1. Etapas del pensamiento gerencial

Fuente: Elaboración propia a partir de Contreras y Crespo (2005); Fuenmayor (2001).

En el pensamiento sistémico mecanicista, se realizaban grandes esfuerzos gerenciales, con el fin de obtener a través de ciertos ajustes los resultados esperados. La etapa del pensamiento sistémico, surge como una superación de la etapa del mecanicismo, y a sus presunciones predictivas de la gerencia acerca de sus teorías sobre el aprendizaje. Estas teorías, reconocen la imposibilidad de predecir ciertas cosas.

Basado en ello, se deduce que en las organizaciones e instituciones del presente se buscan modernizarse al hacerse más eficientes a través de la aplicación de nuevas y avanzadas tecnologías, donde los gerentes tienen la responsabilidad de lograr los objetivos trazados por estas organizaciones.

El gerente, debe de buscar la forma de cómo encargarse de la organización de manera de conseguir que los diferentes individuos que se encuentran en la lucha del poder colaboren en función del logro de los objetivos. De tal forma, que un gerente exitoso, es aquel que gestione el proceso del conflicto, que sea beneficioso para los grupos que tengan mayor poder y donde la organización triunfe sobre la competencia, en cambio, el gerente menos exitoso será el que no gestione el desarrollo del conflicto en beneficio de los grupos de interés de mayor poder.

CONCLUSIONES

Los términos de administración, gerencia y management, fueron analizados, con el fin de observar la diferencia conceptual, que se le han dado desde la perspectiva conceptual, en tal sentido, se vinculan con los fines de la organización; dependen de la perspectiva epistémica.

La administración, desde sus orígenes, ha manejado los procesos en las organizaciones, con el fin de lograr sus objetivos, en cambio, la gerencia, es aquella que tiene proyectos económicos; el término administración, fue desplazado por el término en inglés management, como sinónimo de gerencia en español, dando referencia a un tipo particular de administración. Administración y gerencia, se asume desde dos tipos de criterio: uno, desde el criterio de propósito y, otro, desde el criterio de rango de alcance.

El gerente, es la persona destinada para dirigir los destinos de una empresa y, a través de su liderazgo, demuestra que tiene cualidades, condiciones físicas, intelectuales y emocionales. Este, debe ser una persona conocedora tanto en leyes como en la parte tecnológica, con el fin de preparar a su personal y competir en el mercado con las otras empresas, para así lograr sus objetivos. Así mismo, el tipo de liderazgo ejercido en las organizaciones a través de la gerencia, se ha demostrado por la efectividad que existe dentro del recurso humano que maneja.

Por último, se presentaron las diferentes etapas del pensamiento gerencial las cuales son: el pensamiento sistémico mecanicista, pensamiento sistémico organicismo, el pensamiento sistémico neo organicismo evolucionista y el pensamiento sistémico de la post modernidad, recomendando esta última ya que su interacción depende del medio ambiente que lo rodea amoldándose a la realidad que los envuelve, donde el hombre es autónomo en las decisiones que toma.

REFERENCIAS

- Barros, C., & Turpo, O. (2017). La formación en el desarrollo del docente investigador: una revisión sistemática. *Revista Espacios*, 38(45).
- Bastidas, C. B. (2019). Basic principles of teacher training for research. [Principios básicos de la formación docente para la

investigación] RISTI - Revista Iberica De Sistemas e Tecnologías De Informacao, 2019(E21)

Contreras, José y Crespo, Miguel F. (2005). ¿Hacia un nuevo sentido de la gerencia? Revista Venezolana de Gerencia. Año 10. No. 2. Maracaibo, Venezuela.

Fuenmayor, Ramses (2001). Interpretando Organizaciones: Una teoría sistémico-interpretativa de organizaciones. Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

Kliksberg, Bernardo. Hacia una gerencia social eficiente. Algunas cuestiones claves (1997). Revista Venezolana de Ciencias Sociales. Vol. 1. No. 1. Maracaibo, Venezuela.

Melinkoff, Ramón (2010), La Estructura de la Organización. Los Organigramas. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.

Ochoa H., Haydée y Chirinos Z., Emilio (1997). Administración y Gerencia. ¿Fenómenos diferentes? Una discusión necesaria. Revista Venezolana de Ciencias Sociales. Vol. 1. No. 1. Maracaibo, Venezuela.

Ochoa H., Haydée y Gamboa de R., Teresa (1984). La Gestión o Administración. Un enfoque Teórico-Metodológico. Revista de Ciencias Sociales. No. 3. Maracaibo, Venezuela.

Pfeffer, Jeffrey. (2000) Nuevos rumbos en la Teoría de la Organización. Problemas y Posibilidades. OXFORD University Press. 5. Mecanismos de Control Social. México

Villasmil, Jonathan: Barrios, Gerardo y Monzón, Edgar (1999). Gerencia y Liderazgo. Instituto Universitario de Profesiones Gerenciales. Caracas, Venezuela.