

ANALISIS DE LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES

SANDRA MILENA PULIDO GOMEZ

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

**Asesora
PAULA COLORADO ORDOÑEZ**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA
BOGOTA, COLOMBIA
2017**

Resumen

Este trabajo presenta un análisis sobre como las organizaciones deben centrarse en muchas facetas como por ejemplo el talento humano, sin embargo a pesar de ser el alma mater de la misma, muchas de ellas se enfocan en la productividad y ganancias, dejando a un lado las personas que día a día permiten que la organización se fortalezca mediante el trabajo en equipo y las ideas innovadoras que cada uno pueda aportar.

En el contexto social Colombiano se puede referir que las organizaciones dejan de lado este factor humano por la compensación económica que reciben, olvidando que cada ser debe ser tratado con prioridad y la importancia de su presencia y actividad en la organización, es por ello que mediante este análisis argumentativo se evidenciara como pueden las organizaciones darle esa importancia, mediante una buena gerencia.

La Gerencia en las organizaciones es fundamental, liderar y orientar al grupo de trabajo permitirá grandes beneficios tanto personales como colectivos, obteniendo también productividad efectiva y ganancia que permitirá que la organización obtenga resultados y cumpla sus metas pactadas, el liderazgo es la característica más importante para que una organización este encaminada un buen líder hace la diferencia en una organización productiva.

Tener en cuenta el talento humano es una herramienta fundamental, el liderazgo y la motivación permanente hace que se fortalezca el equipo de trabajo, buscando construir proyectos personales, fructíferos para cada integrante, la motivación extrínseca, generando así que el área familiar, social, económica sea fuerte y hago una red de apoyo al trabajador.

Palabras Claves: Organización, Liderazgo, Gerencia, Conflictos, Productividad

Abstract

This paper presents an analysis of how organizations should focus on many facets such as human talent, however despite being the alma mater of it, many of them focus on productivity and profits, leaving aside the people that day by day allow the organization to be strengthened through teamwork and innovative ideas that each one can contribute.

In the Colombian social context it can be said that organizations put aside this human factor for the economic compensation they receive, forgetting that each being must be treated with priority and the importance of their presence and activity in the organization, that is why This argumentative analysis will show how organizations can give this importance, through good management.

Management in organizations is fundamental, leading and guiding the work group will allow great personal and collective benefits, also obtaining effective productivity and profit that will allow the organization to obtain results and meet its agreed goals, leadership is the most important characteristic for that an organization is headed a good leader makes the difference in a productive organization.

Taking human talent into account is a fundamental tool, leadership and permanent motivation strengthens the work team, seeking to build personal projects, fruitful for each member, extrinsic motivation, thus generating the family, social, economic area be strong and I make a support network for the worker.

KeyWords: Organization, Leadership, Management, Conflicts, Work, Team.

Introducción

El presente trabajo busca analizar la relevancia de la Gerencia en las organizaciones en todos los ámbitos y como en Colombia se lidera, la valoración del talento humano y la importancia aplicada a los factores influyentes como Gerente de una Organización, la búsqueda constante del mejoramiento continuo mediante diferentes herramientas como el control, la evaluación, los riesgos para evaluar la calidad de una Gerencia confiables, creíble y con el personal idóneo, capacitada en liderazgo de las organizaciones.

Lo primero en este análisis son las necesidades básicas y primarias que se desprenden de todas las áreas que existen dentro de la organización, los conflictos internos y el manejo de las relaciones entre superiores y subalternos ha generado que sea un tema de interés y que día a día se le preste más importancia al bienestar de cada uno de los empleados, capacitación, desarrollo personal y profesional.

Actualmente los aspectos Psicológicos, sociales y ambientales de las organizaciones permiten identificar a los individuos y como su participación influye de manera positiva que lo hace un individuo social, integral que lo evidencia como necesario para la convivencia en sociedad, el análisis se basa en comprender como se debe llevar a cabo una buena Gerencia, promoviendo el liderazgo positivo, comunicativo, asertivo y comprensible desde los diferentes ámbitos que hace la empresa productiva y generando un beneficio social.

Análisis De La Gerencia En Las Organizaciones

Como están las organizaciones en Colombia

Colombia cuenta con una gran variedad de empresas, industrias, comercio formal e informal, servicio, educativas, bancarias, agropecuarias y muchas otras que ofrecen servicios necesarios para la sociedad, el tipo de estructura se determina por la cantidad de empleados, tipo de organización entre las cuales encontramos las de sociedades, limitadas, empresas públicas, privadas, sin ánimo de lucro, familiares, cada una de ellas basándose en su actividad económica o prestación de servicio satisfaciendo las necesidades de la sociedad.

Para Salvador (2000), hay dos tipos de elementos comunes en todas las organizaciones el elemento básico y los elementos de trabajo:

1. El elemento básico son las personas cuyas interacciones conforman la organización.

Las interacciones son las manifestaciones de las personas y pueden describirse en cuatro niveles que se vuelven menos personales en la medida que ascienden:

- a. Interacciones individuales.
- b. Interacciones entre individuos y organizaciones.
- c. Interacciones entre la organización y otras organizaciones.
- d. Interacciones entre la organización y su ambiente total.

2. Los elementos de trabajo de una organización son los recursos que ella utiliza, los cuales determinan su eficiencia en el futuro y son, humanos, materiales y técnicos.

Asimismo las empresas presentan una serie de inconvenientes organizacionales que afectan su buen clima laboral, como lo es la falta de comunicación fluida y asertiva, en ocasiones no hay tolerancia y respeto entre los miembros ante la necesidad de resolver conflictos internos, por lo cual se requiere de compromiso y responsabilidad para asumir un cargo, también se debe aprender a escuchar antes de decidir y otorgar participación a los trabajadores, enseñar y mantener actualizados a los miembros del equipo, esforzarse para lograr los objetivos y motivar a los integrantes del equipo a lograr lo propuesto, procurar la simplicidad de los procesos y técnicas, mostrar el cambio, favorecer la cohesión.

Por consiguiente es importante comprender el comportamiento humano para que haya eficiencia en el desarrollo de las actividades organizacionales, de acuerdo con Lewin(1936), el comportamiento depende de las siguientes suposiciones básicas:

1. El comportamiento humano se deriva de la totalidad de los hechos coexistentes que los rodean.
2. Esos hechos coexistentes tienen el carácter de un campo dinámico, llamado campo Psicológico, en que cada parte depende de una interrelación dinámica con los demás.

De esta teoría es importante resaltar que el comportamiento de cada persona varía según sus costumbres, creencias, según su entorno social, familiar y el nivel educativo, por lo cual una persona puede reaccionar de manera diferente según la situación que se llegue a presentar en el momento y la gravedad de la misma, estas pueden ser ocasionadas por no saber trabajar en equipo o por tener ideas y/o pensamientos desiguales. De ahí se origina la importancia de realizar actividades lúdicas y participativas que ayuden a crear una mejor convivencia, además de realizar selecciones de personal capacitado y entrenado para que lleve a cabalidad y de manera correcta las funciones correspondientes al cargo para que la empresa genere mayores resultados, que al mismo tiempo generen ideas creativas e innovadoras que ayuden al crecimiento de la organización, alcanzando el éxito y liderando el mercado.

El recurso humano dentro la organización

El recurso humano de toda organización es el encargado de transmitir sus conocimientos, aptitudes y habilidades para que esta se fortalezca y su estructura se consolide, cabe resaltar que el éxito de una empresa se basa en una correcta toma de decisiones, asimismo la creación de productos y servicios innovadores que contengan un valor agregado debilitan la competencia y por consiguiente se logran ventajas competitivas en el mercado local.

Es por eso que las empresas que posean un excelente líder, el cual es organizado y dirige correctamente, al mismo tiempo que capacita y comparte sus conocimientos, hace que el tiempo al igual que su recurso humano sea aprovechado de manera correcta y por consiguiente los

procesos sean más cortos y eficientes para que no se presenten interrupciones en el desarrollo de las actividades y que estas no se tengan que llegar a repetir. Estas son las organizaciones que dan confianza, credibilidad y que obtienen un mayor crecimiento, son las que demuestran que están preparadas para mostrar su rentabilidad, para compartir y para no acaparar el conocimiento en la organización, están en el camino del know-how particular al aprendizaje compartido. Evolucionan en un espacio propio, tienen la capacidad de conducirse con la efectividad requerida y se desarrollan tanto dentro como fuera de la organización. (Nieves, León, 2001), son elementos que deben estar en primera fila donde se evidencie que la innovación hace mejoras.

Los anteriores factores son claves en el éxito de una organización, debido a que se debe tener en cuenta estrategias de cambio, planes de acción y hacer seguimiento al desempeño de los trabajadores para que realicen una correcta ejecución de las actividades operacionales, al mismo tiempo que se deben proponer mejoras en los procesos y efectuarlos para el mejoramiento del servicio, así como para generar mayores resultados, es por eso que la gerencia y los líderes son los encargados de tomar las decisiones correctas, así como de incentivar y motivar a sus trabajadores para prestar un servicio de calidad y al mismo tiempo captar más clientes y asegurar su continuidad con la empresa.

Es importante que cada gerencia asuma un liderazgo positivo y acorde a las capacidades del mismo, la idea de conformar un grupo formal permanente, la comunicación asertiva es la primera herramienta con la cual el líder de la organización debe contar para implementar estrategias efectivas en la solución de conflictos.

Es por eso que las empresas deben diseñar un manual de conducta, que incorpore normas, reglas y demás directrices que sirvan de apoyo para mantener un clima organizacional equilibrado, además de ayudar a evitar y solucionar conflictos internos que se presenten, promoviendo principios y valores éticos para un mejor trabajo en equipo. También es indispensable que la empresa construya canales de comunicación para que todos hablen un mismo idioma que contribuya al mejoramiento de los procesos y haya una disminución de errores por falta de información. Por lo cual esto es un reto que le compete no solo al presidente de la compañía sino al área de recursos humanos, donde unidos pueden llegar a crear espacios de

atención al colaborador para que ellos puedan dar a conocer su punto de vista con el fin de afianzar los objetivos tanto personales como corporativos.

Es importante que se implementen pausas activas y se promuevan actividades recreativas para que los trabajadores mejoren sus relaciones interpersonales, solucionando diferencias y fomentando el compañerismo, compartiendo ideas y conocimientos que sirvan de apoyo en el desarrollo de las funciones organizacionales. Por lo tanto se requiere de una serie de procedimientos que sirvan para impulsar una comunicación asertiva.

La oficina de talento humano debe realizar la planeación de actividades para el personal que apoyen a los directivos de la Institución y que favorezcan el desempeño eficiente de los colaboradores de acuerdo los objetivos Institucionales, llegando a desarrollar y potencializar el capital humano de la organización, generando incentivos para mayor participación e integrar.

Crear canales comunicativos donde los empleados puedan socializar sus inquietudes y dar a conocer los puntos de vista con el fin de generar cambios significativos y mejoras dentro y fuera de la organización, un mejor clima laboral y una cultura de comunicación asertiva sin duda mejoría a la organización, la falta para liderar es un factor que afecta a una empresa en gran manera ya que sin un líder cada quien va por su lado y no hay un objetivo común que lleve a las personas a organizarse y trabajar por él, además cuando se presenta un líder las personas están dispuestas a someterse a su autoridad, quien debe ser una persona que guie y oriente a su equipo, además de ser un apoyo motivacional e intermediario para la solución de problemas internos.

El cambio dentro de las organizaciones permite crear estrategias a la alta Dirección, al promover cambios, siempre existirán contras y resistencias a los mismos, por lo que se requiere de un trabajo conjunto, generar compromiso entre los individuos facilitara que se cumplan la misión y visión de la organización. En medio de sus ideas extraordinarias, Fayol (1888), aplico un nuevo método de administración que le dio resultados satisfactorios al que denomino Administración Positiva, obra en la cual describe catorce principios:

1. Principio de la división del trabajo, necesidad de orden natural.

2. Principio de autoridad, la autoridad consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido.
3. Principio de disciplina, consiste en el respeto y acatamiento de las normas establecidas.
4. Principio de unidad de Dirección, la distribución de las actividades debe darse de tal manera que cada grupo de ellas este bajo la dirección de un solo jefe.
5. Principio de unidad de mando, la organización de las actividades, en una empresa, debe estar dispuesta de tal manera que una persona reciba ordenes únicamente por parte de un solo jefe.
6. Principio de la subordinación del interés particular al interés general.
7. Principio de la remuneración del personal, recompensación económica por l servicio prestado.
8. Principio de la centralización, que va direccionado desde una cabeza.
9. Principio de la jerarquía, está representado por las figuras de autoridad.
10. Principio de orden, aplicar la frase “un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar”.
11. Principio de equidad, lealtad y dedicación.
12. Principio de estabilidad del personal, estabilidad en la tenencia de un cargo o puesto.
13. Principio de iniciativa, se concibe como el diseño y ejecución de un plan.
14. principio de la unión del personal o espíritu de cuerpo, “la unión hace la fuerza”.

(Fayol.1888.p. 1-4)

La aplicación de estos principios en las organizaciones facilita los procesos de gestión, productividad, gestión humana, desarrollo personal y laboral, destacar la participación de cada uno de los miembros del equipo facilitará el cumplimiento de los objetivos planteados siendo más eficientes, eficaces, y proactivos, adicionándole las diferentes herramientas tecnológicas que existen, que requieren de menor tiempo y brindar mejores resultados.

Por consiguiente la tecnología ha sido un factor clave para el desarrollo de las organizaciones, los software sofisticados y maquinarias con tecnología de punta, ofrecen sistemas más prácticos en diferentes procesos como lo son los indicadores de turnos y sistemas digitales de facturación, con el propósito de evitar congestión y largas filas, en las empresas prestadoras de salud (EPS),

han establecido plataformas virtuales y operadoras vía telefónica para solicitar citas, aunque aún falta más agilidad a la hora de realizar los copagos, teniendo en cuenta que para ahorrar tiempo estos deberían realizarse también por medios electrónicos y así se le daría prioridad a los adultos mayores en los mismos centros de atención.

Conclusiones

En síntesis, se presenta un análisis argumentativo donde se evidencia como la organización tiene diferentes herramientas para liderar y ser más productivos siendo el factor humano el más importante y al que debemos enfocar para satisfacer y cumplir los objetivos de la organización.

Para el desarrollo futuro permitir contar con trabajadores felices y satisfechos en cada uno de sus lugares de trabajo, donde se apliquen los principios de la administración promoviendo trabajo saludable y eficaz.

El liderazgo debe hacer parte de la Gerencia, siendo promotor de más líderes trabajando por un bien común y particular.

Referencias

Álvarez, M., & Duarte, J. (2014). Recuperado el 27 de Junio de 2017

Goleman, D. (2005). *Liderazgo que obtiene resultados*.

P. Cardona, W. (s.f.). *Trabajo en Equipo*. Obtenido de <http://www.iese.edu/research/pdfs/op-07-10.pdf>

P. Cardona, W. (s.f.). *Trabajo en Equipo IESE*.

Porter, M. (1985). Recuperado el 26 de Junio de 2017

Preckler, J. T., & Mayans, M. C. (2004). Recuperado el 26 de Junio de 2017

Ramírez, J. A., Cubillos, N. P., Santos, A. C., & Duarte, J. (Noviembre de 2012). *ACEMI*. Recuperado el Junio de 2017, de ACEMI: https://www.acemi.org.co/images/publicaciones/documentos_de_interes/documentos-interes/Dos_Decadas_del_Sistema_de_Seguridad_Social.pdf