


EL GERENTE VENEZOLANO CONVERTIDO EN AGENTE DE CAMBIOS ORGANIZACIONALES

THE VENEZUELAN MANAGER TURNED INTO AN AGENT OF ORGANIZATIONAL CHANGE

Endira Leonor Fermín Fuentes¹

 <https://orcid.org/0009-0004-7233-3020>

Recibido: 22-08-2023

Aceptado: 24-09-2023

Resumen

Las exigencias actuales del entorno demandan de líderes empresariales que sean capaces de adaptarse con mayor énfasis a un ambiente cada vez más imprevisible, con la finalidad de conducir con éxito a la organización de cara a un escenario globalizado, competitivo y por demás restringido. El propósito de este ensayo es exponer los retos gerenciales que enfrenta el gerente venezolano como factor fundamental de bienestar colectivo y agente de cambios organizacionales. La investigación fue de carácter documental, apoyada en una revisión bibliográfica donde se ilustra la situación actual y futura del gerente venezolano. Las conclusiones del estudio resaltan la necesidad de gerentes con un modo de pensar integrador, que promueva cambios organizacionales centrados en un proceso creativo, motivador, innovador, en procura de un desarrollo gerencial más humano, donde el bienestar integral se confabule con la productividad y la rentabilidad del negocio. En definitiva, se necesita un gerente amalgamado en los fundamentos del pensamiento holístico, que posea una inteligencia trascendente, capaz de comprender y entender su entorno, así como quienes les rodean para transformar e interpretar la realidad organizacional emergente.

Palabras clave: Gerente Venezolano; Bienestar Colectivo; Agente de Cambios.

Abstract

The current demands of the environment require business leaders who are capable of adapting with greater emphasis to an increasingly unpredictable environment, in order to successfully lead the organization in the face of a globalized, competitive and otherwise restricted scenario. The purpose of this essay is to expose the managerial challenges that the Venezuelan manager faces as a fundamental factor of collective well-being and agent of organizational changes. The investigation was documentary, supported by a bibliographic review where the current and future situation of the Venezuelan manager is illustrated. The conclusion of the study highlight the need for managers with an integrating way of thinking that promotes organizational changes focused on a creative, motivating, innovative process, in pursuit of a more humane management development, where comprehensive well-being colludes with productivity and business profitability. In short, an amalgamated manager is needed in the fundamentals of holistic thinking, who has a transcendent intelligence, capable of understanding his environment and those around him to transform and interpret the emerging organizational reality.

¹ Ingeniero de sistemas, MSc. en Gerencia logística. Doctora en Gerencia. Venezuela. endirafermin79@gmail.com

Key words: Venezuelan Manager; Collective Well-being; Change Agent.

Introducción

Los actuales desafíos gerenciales, así como la realidad organizacional emergente, demandan líderes empresariales con inteligencia emocional, que posean la capacidad de identificar sus reacciones, emociones y también las de sus colaboradores, permitiendo con esto, desarrollar la autoconciencia, buscando despertar el interés y la motivación de su equipo de trabajo, exigiendo creatividad de un capital más humano, con una espiritualidad más elevada que les permita responder de manera más asertiva a las exigencias del entorno.

De aquí, que todo lo anterior exige que el gerente sea innovador, proactivo, buen estratega, con los conocimientos que exigen los nuevos paradigmas, emprendedor y un líder de cambio. Debe entonces impulsar un liderazgo participativo que genere una verdadera transformación en las organizaciones, vistas como estructuras sociales con vida, capaces de propiciar cambios radicales en sus trabajadores, como agentes sociales de transformación, impactando positivamente en la conducta, en la manera de pensar, en las acciones a desempeñar y sobre todo, en la manera de ver e interpretar la nueva realidad empresarial.

Es por ello, que la visión del gerente debe estar enfocada hacia una gerencia emocionalmente inteligente donde su rol es crucial para potenciar organizaciones equilibradas, bajo una concepción de edificaciones que tienen vida, que sienten y que generan transformaciones en las almas y espíritus de su fuerza laboral. En este sentido, para que la gestión sea efectiva se debe impactar positivamente, no solo a la organización estructuralmente hablando, sino también a su ánimo, generando estrategias que permitan a los trabajadores reconocer sus propias sensaciones y emociones, las de los demás y las del entorno donde se encuentran inmersos, para que de esta forma respondan efectivamente a las situaciones o planteamientos empresariales. En este sucinto ensayo se expondrán los retos gerenciales que enfrenta el gerente venezolano como factor fundamental de bienestar colectivo y agente de cambios organizacionales.

El gerente venezolano convertido en agente de cambios organizacionales

Actualmente, el manejo de una empresa ha evolucionado mucho, en comparación con las teorías gerenciales que están plasmadas en las bibliografías; por tanto, el entorno donde se encuentran inmersas similarmente también ha cambiado. Es por ello, que las empresas se han visto obligadas a reinventarse y replantear estrategias gerenciales que le aseguren la sostenibilidad en el

futuro. Ante este escenario, es indudable entonces pensar, que esta posición teórica con respecto a las realidades gerenciales emergentes y al rol del líder empresarial, se podría explicar y describir a través del desempeño de las organizaciones inmersas en un contexto que puede ser simplificado como un fenómeno social, económico y político complejo, donde la lucha por garantizar la supervivencia, ha llevado a los responsables de estas organizaciones, a formular e implementar estrategias que, en principio, parecen ser poco convencionales, pero que procuran la defensa de las amenazas del entorno, que cada vez se tornan más desalentadoras para el ámbito empresarial.

Es así, como el gerente, ejerce un rol de vital importancia para la edificación de organizaciones emocionalmente inteligentes, por cuanto desarrolla una trascendencia cognitiva superior que lo conduce hacia una conciencia transcompleja, con unos sentimientos equilibrados y un reconocimiento de su propio yo; lo que sin duda, ocasiona la valoración no solo de su fuerza laboral, sino también, de las condiciones del contexto y, sobre todo, es más consciente de la posición de la empresa en la sociedad como estructura con identidad propia.

Los fundamentos antes descritos, permiten reflexionar sobre la posición del líder empresarial dentro de las organizaciones, pues este, es el responsable de construir y reconstruir edificaciones sociales cimentadas en una concepción ética y espiritual, donde prevalezca una comunicación fluida, abierta y espontánea, fundamentada en una concepción más humana, con un pensamiento que integre lo emocional, racional y espiritual, pero sobre todo, donde todos los colaboradores se encuentren conectados entre sí, con valores trascendentales que contemplen a la empresa como una unidad catalizadora de experiencias y vivencias organizativas.

Sobre este particular, Koontz y Wehrich, (2004) establecen que: “los líderes empresariales guiados por valores son un modelo a seguir, fijan normas de desempeño, motivan a los empleados, vuelven especial a la compañía y son un símbolo para el exterior” (p. 56). De acuerdo a lo expresado por los autores, los líderes gerenciales que orientan su praxis gerencial a través de valores, representan un modelo a seguir tanto por sus colaboradores como por la sociedad en general, pues establecen normas de desempeño y motivan a sus trabajadores mediante su ejemplo.

La afirmación anterior, permite deducir que la gerencia debe enfocarse en cimentar liderazgos participativos con enfoques sociales, con una visión integral para analizar situaciones a menudo complejas y tomar decisiones respecto al camino a seguir por la organización, así como sobre su estructura interna. Estos líderes, deben poseer capacidad interpersonal para dirigir, motivar y, en lo necesario, coordinar a los colaboradores. También deben poseer capacidad

emocional para hacer frente a decisiones que, a menudo, implican un riesgo y una impopularidad importante que afectan a personas o intereses económicos y una capacidad técnica, entendida en su doble vértice como técnicas de gestión en general y técnicas específicas de una función clave o de un sector concreto.

Toda esta cosmovisión gerencial va a depender de la forma cómo el gerente concibe a la organización, tomando en cuenta que se debe gerenciar desde la persona para la persona, haciendo énfasis en la concepción humana y en sus contradicciones. Esto implica que los gerentes desarrollen enfoques basados en la comprensión de que su recurso más valioso son las personas y los conocimientos que estos puedan aportarle, que permitan generar una visión más trascendental en cuanto al desarrollo de la empresa, de la sociedad, de sus miembros y del ambiente; lo que sin duda trazará el rumbo a seguir.

En el caso particular de Venezuela, los líderes empresariales tienen un rol importantísimo, pues la mayoría de las organizaciones, han tenido que reinventarse para incursionar en nuevos mercados, mejorando la oferta de sus productos y apostando al desarrollo del talento humano como factor clave para responder a las condiciones adversas del contexto. En este sentido, Auletta y Jiménez (2022), sostienen que:

De los gerentes venezolanos se ha destacado su flexibilidad, su capacidad para resolver, su compromiso con las organizaciones que trabajan. En un entorno nacional inestable e incierto desde hace décadas, los gerentes venezolanos se han transformado en todoterrenos; se han visto obligados a reinventar las cosas todos los días (p. 12).

Ante este abordaje, se deriva que la gerencia venezolana requiere en su momento actual de una nueva generación de líderes con una connotación distinta, que hagan frente a la debilidades que actualmente se hace presente, por lo que es necesario, dar paso a un nuevo paradigma donde las organizaciones se suscriban en un clima de postmodernidad diseñadas para manejar ideas e información y donde los empleados se convierten en expertos en una o varias tareas conceptuales, en razón de crear una auténtica cultura gerencial, que permita interpretar su realidad presente y sobre todo, fomentar nuevas acciones para afrontar los fenómenos sociales de transformación presentes en este milenio.

Por su parte, Roosen (2011) sostiene que:

Los líderes empresariales están hoy muy activos, trabajando en circunstancias muy adversas, lo que ha hecho que se enfoquen mucho más en la producción de resultados en

el corto plazo, en sortear un conjunto grande de dificultades, producto de un cerco al cual han estado sometidos, por razones ideológicas y de incompetencia oficial (p. 13).

Bajo esta visión, y de acuerdo a lo expuesto por el autor, el rol de los gerentes venezolanos, como agentes de cambios organizacionales, tanto en la administración pública como en la privada deben reestructurarse en cuanto a la forma de aplicar los enfoques y teorías gerenciales, para promover cambios visibles que permitan obtener resultados positivos en lo político, social y sobre todo en materia económica que constituyan un horizonte de progreso para nuestro país. Estos escenarios de cambios organizacionales, constituyen un proceso integral e integrador de los diferentes sectores de desarrollo global, creando modelos de comercialización efectivos vinculados estrechamente con la sociedad del conocimiento, impulsando de esta manera el intercambio de información a través de las tecnologías de la comunicación, que busquen fomentar políticas económicas, comerciales, sociales, ambientales y culturales que permitan acelerar la volatilidad de los mercados nacionales.

Desde esta mirada, es necesario el surgimiento de líderes gerenciales que no solo sean capaces de identificar las oportunidades en su quehacer diario, sino que también, asuman riesgos que les permitan identificar las tendencias del entorno, pero sobre todo, que desarrollen estrategias que le permitan a la empresa adaptarse y no sucumbir ante las amenazas del ambiente. Estos cambios, obligan a los gerentes venezolanos a invertir en investigación y en un capital humano que sea capaz de manejar altos volúmenes de información e impulsar los cambios que generarán transformaciones empresariales que les permitirán adaptarse a pesar de la crisis que atraviesa el país.

Al respecto, Arévalo y Fuenmayor (2020) afirman que:

En la actualidad de la gerencia venezolana, el compromiso de los gerentes en la administración estatal o privada, le urge reestructurar las formas de aplicar enfoques y teorías gerenciales para favorecer cambios palpables, que obtengan resultados sociales, económicos y políticos que vislumbren un horizonte de progreso, apalancado por los recursos de los cuales disponen (p. 359).

Lo antes descrito, conlleva entonces a reflexionar que la gerencia venezolana necesita urgentemente un nuevo modelo gerencial, donde sus líderes sean capaces de promover una auténtica cultura organizacional que posibilite interpretar su realidad y sobre todo la gestión

empresarial, el aprendizaje y el comportamiento humano, a través de la implementación de acciones que ayuden a sobre llevar la crisis que actualmente estamos viviendo.

Todo lo expuesto en párrafos anteriores, permite inferir que entre las principales causas de las debilidades en la cultura organizacional de las empresas de nuestro país, está el simple hecho de que éstas son consideradas un medio racional para controlar y coordinar a un grupo de personas, donde se percibe una notable ausencia de liderazgo espiritualmente inteligente, que sea capaz de realizar los cambios que se requieren para modificar las estructuras administrativas y transformarlas en edificaciones innovadoras, creativas e interpretadoras de un nuevo sentido organizacional; en definitiva, en un espacio de convivencia social donde se transforme el conocimiento en aprendizaje colectivo y colaborativo.

Es por ello que Arévalo y Fuenmayor (ob. cit.) sostienen que: “se necesita con premura un proceso de replanteamiento y reinstitucionalización a partir de nuevos patrones gerenciales, que aporten soluciones reales basadas en modelos exitosos (viabilización) para lograr la transformación desde la gerencia en estos espacios. (p. 361). Esto, conduce a la praxis gerencial hacia nuevas esferas; hacia la indagación de nuevos enfoques, modelos y teorías, donde se desarrollen visiones compartidas, en relación a construcciones de realidades organizacionales individuales y colectivas apoyadas en el pensamiento sistémico, amalgamadas en el saber y el hacer, que modelan los cambios que experimenta la vida del ser humano. Todo lo anterior, permite argüir, que la gerencia debe dar un giro de manera tal que se extienda para afrontar la complejidad de los aspectos que la definen como un fenómeno social propio de la postmodernidad que transfigure el pensamiento de sus actores con el sistema de acciones que implica una gestión centrada en las personas y no en la obtención de riquezas.

En consecuencia, las empresas venezolanas, demandan líderes gerenciales con una cosmovisión reforzada por la tríada racionalidad, emocionalidad y espiritualidad, que exija ser más coherentes, dinámicos, lúdicos, con capacidades para escuchar a su fuerza laboral; que entiendan cada vez más la necesidad de gerenciar en valores, que respeten a la naturaleza y los derechos del ser humano. También, deben ser responsables socialmente hablando, con una ética empresarial reforzada en una concepción holista.

En atención a lo descrito, el líder venezolano debe tener en consideración que frente a una realidad económica como la que actualmente atraviesa el país, que afecta seriamente los niveles de productividad, es necesario una gerencia más proactiva, innovadora, capaz de enfrentar los

cambios y los requerimientos competitivos del mercado, que proyecte un equilibrio sustentado en la inteligencia emocional, que permita la toma de decisiones integral y participativa a través de procesos racionales de cambios y transformaciones emocionales que surjan de la experiencia social de sus miembros y que potencie las capacidades, habilidades y aptitudes de quienes le acompañan. En definitiva, un gerente que construya y reconstruya su propia realidad gerencial pero sobre todo que las prepare para proyectar un nuevo sentido organizacional desde una concepción social más humanizadora.

Así pues, es necesario también que los gerentes venezolanos desarrollen enfoques basados en la comprensión de que su recurso más valioso son las personas y los conocimientos que estos puedan aportarle, que permitan generar una visión más trascendental en cuanto al desarrollo de la empresa, de la sociedad, de sus miembros y del ambiente, y que sin duda marque las diferencias competitivas. En este sentido, es necesario que los gerentes desarrollen estrategias que rompan viejos esquemas para asegurar conocimientos, experiencias y habilidades superiores de su fuerza laboral, por lo tanto, más allá de la necesidad de invertir en el desarrollo de los empleados, los gerentes venezolanos deben también implementar acciones para favorecer el trabajo en equipo, a través de actividades creativas que potencien las habilidades y los conocimientos que estos poseen fomentando el intercambio de conocimiento y el aprendizaje mutuo; lo que sin duda, representará un factor determinante para garantizar la supervivencia de cualquier organización.

De la misma forma, la gerencia venezolana debe perfilarse más al desarrollo de la colaboración y cooperación que a la obtención y permanencia en el poder, por cuanto esta forma de enfocar la gerencia debe estar acompañada de acciones complementarias y de apoyo para el fortalecimiento individual y organizacional: es decir, el énfasis de la gerencia deberá estar centrado en una gestión de resultados, que involucre una gestión de procesos, y no en un control de acciones. También es necesario, que los gerentes venezolanos incorporen las tecnologías de la información en sus prácticas gerenciales, a fin de desarrollar procesos digitales que estén encaminados en la praxis que demandan los conocimientos que se generan de la globalización tecnológica. Estos avances significan que los líderes organizacionales no sólo necesitan tener amplios conocimiento de tecnología, sino también hacerse responsables de una red de relaciones entre la empresa y sus empleados, proveedores, socios y clientes, con la finalidad de conocer, entender y satisfacer sus exigencias.

Al respecto, Arévalo y Fuenmayor (ob. cit.) afirman que:

Las competencias para los directivos como tendencias globales son: la gestión del cambio, manejo de competencias digitales, creatividad, formación, especialización, liderazgo, empatía, inteligencia emocional y competitividad para la fuerza de trabajo que conducirán en las próximas décadas del siglo XXI las riendas de las instituciones y empresas (p. 362).

Desde esta perspectiva, el gerente venezolano debe ser un una persona integral, socialmente responsable; debe poseer capacidad estratégica para analizar situaciones a menudo complejas y tomar decisiones respecto al camino a seguir por la organización, así como sobre su estructura interna. A partir de estas ideas, Venezuela entonces tiene grandes retos que implican no solo el desarrollo de su capital intelectual sino que abarque la preparación de nuevos líderes empresariales que más allá de desarrollar la capacidad de resiliencia, sean capaces de adecuar a las empresas para hacer frente a los escenarios de incertidumbre que amenazan al país que de acuerdo con Lara, Rodríguez y Del Canto (2016):

En Venezuela se espera para los próximos años escenarios económicos aún más desfavorables y es por esta razón que se debe enfatizar la importancia del estudio de la gerencia y de la preparación del gerente venezolano como estratega, no solo a través del aprendizaje práctico-empírico, sino a través de la formación académica, esperando obtener en el proceso, profesionales capaces de tomar a tiempo las decisiones correctas para dirigir las organizaciones en la dirección adecuada durante los tiempos venideros (p. 91).

Esta necesidad de hacer frente a estos escenarios adversos que amenazan la estabilidad de las empresas venezolanas, requiere de una nueva generación de líderes con un connotación distinta, que transformen las amenazas del entrono en oportunidades valiosas, que hagan frente al desorden organizacional que actualmente se hace presente, y para ello, es necesario, dar paso a un nuevo paradigma que rompa con los viejos esquemas y las prácticas rutinarias que asegure la preservación de la capacidad productiva de forma sustentable, a fin de garantizar el bienestar de la fuerza laboral y de su entorno familiar.

Por otro lado, el país tiene que innovar en tecnología que le permita dar paso a los cambios y transformaciones en cuanto a las herramientas tecnológicas que le posibilite impulsar las redes digitales que permitan capacitar y preparar a su capital humano. Asimismo, los gerentes venezolanos deben enfocarse en el impacto ambiental; es decir, deben hacerse más responsables sobre la sostenibilidad del ambiente e involucrar a los trabajadores sobre este tema en particular.

Al respecto Hoof y Gómez (2012) sostienen que “la empresa sostenible es la que maneja los impactos ambientales de sus operaciones productivas, así como también, abarca el manejo de las relaciones con la sociedad y los trabajadores” (p. 14). En otras palabras, la sostenibilidad organizacional no solo abarca la responsabilidad con el ambiente y la comunidad, sino también, implica cancelar sueldos y salarios acordes con las responsabilidades desarrolladas e ir incrementándolos progresivamente a fin de no afectar la supervivencia y el bienestar tanto de los trabajadores como de sus familiares.

Los fundamentos antes descritos, permiten reflexionar sobre la gerencia como una actividad que envuelve un modelo de gestión del capital humano que debe dejar de lado la concepción mecanicista y racional que implica controlar y coordinar a un grupo de personas para dar paso a las acciones que promueven la edificación de estructuras innovadoras, creativas e interpretadoras de un nuevo sentido organizacional, generando así espacios de convivencia social donde se transforme el conocimiento en aprendizaje colectivo y colaborativo.

Esto conlleva a plantear que el reto de la gerencia venezolana está justamente en la edificación de organizaciones espiritualmente inteligentes, constituidas por individuos con una visión integradora que trascienda más allá de lo material, de lo emocional, de lo racional y del establecimiento de metas y estrategias que permitan mantener a la empresa inmersa en un entorno competitivo, enfocándose en una gerencia humanista, holista, ecológica, a través del desarrollo e implementación de acciones que contribuyan al crecimiento humano y productivo del país, centrado en una nueva concepción de la realidad organizacional, capaz de conjugar el compromiso y la colaboración de sus miembros como una unidad constituida por la suma de sus partes, pero sobre todo, que permita concebir al gerente como un factor fundamental de bienestar colectivo y agente de cambios y transformaciones organizacionales.

Desde esta visión, y en función de todo lo planteado, es urgente la necesidad de que los gerentes venezolanos se replanteen estrategias empresariales que se ajusten al propósito de la organización y que permitan revisar las políticas empresariales a fin de identificar los objetivos que no fueron alcanzados como consecuencia de las múltiples variables que atentan contra la estabilidad del país, ocasionando limitaciones y restricciones en la actividad económica, lo que sin duda, se reflejará en la productividad y en el intercambio social.

En definitiva, de cara a este escenario organizacional, conviene entonces reflexionar sobre nuevos hábitos de trabajo que ayuden a las empresas a sobrevivir y a transformar sus prácticas

gerenciales para anticiparse a los cambios que vendrán como consecuencia de la transformación de los fenómenos sociales que rodean al entorno venezolano. Además, también es necesario reforzar en la fuerza trabajadora que son ellos quienes le dan vida a la organización y la constituyen en una estructura con identidad, que no es otra cosa que lo que sus miembros sienten y perciben de la organización.

Finalmente, las organizaciones venezolanas necesitan prepararse para soportar los efectos de la globalización, a fin de anticiparse con efectividad ante el ámbito global; esto significa, que los gerentes empresariales deben desarrollar procesos que permitan a las organizaciones ser más competitivas y demandantes en relación a la búsqueda constante de nuevas formas de competir o manejar nuevas líneas de negocios. En síntesis, se necesitan líderes espiritualmente inteligentes, complejos, emprendedores y con capacidades para generar una nueva lógica gerencial, rompiendo los esquemas de la lógica racional y mecanicista, a fin de generar un despertar de la conciencia, centrando el interés en una práctica organizacional más humana y ecológica que permita la interacción de la empresa con su entorno.

Conclusiones

En el marco de este recorrido, urge la necesidad de un ser humano que sea capaz de proyectar a las organizaciones hacia la reconstrucción con una nueva orientación y una visión ecológica que incorpore fundamentos del pensamiento holístico, que permita la interdependencia entre los individuos y la sociedad. En definitiva, el reto a futuro es preparar a las organizaciones para un nuevo accionar social, para hacerle frente a una reorganización de los modelos y teorías gerenciales. Desde esta perspectiva, en las organizaciones, estarán seres humanos complejos, sociales e integrales, con un nuevo estilo gerencial, con una nueva interpretación de la realidad emergente, capaces de hacer contacto con su yo interior para mostrarse a su fuerza laboral como un líder con capacidades de edificador de organizaciones que trasciendan lo material, lo físico, lo espiritual, convirtiéndose así en agentes de cambios y transformaciones organizacionales.

En este sentido, se propone una gerencia que aproveche las oportunidades para fortalecer el potencial de su capital humano, favoreciendo la transformación tecnológica en un contexto donde se desarrollen estrategias sociales, gerenciales y económicas que prepare a las empresas para un futuro sostenible a largo plazo. De este modo, las organizaciones para garantizar la sustentabilidad, deben incorporar dentro de su visión a largo plazo o de su estrategia de negocio,

el concepto de responsabilidad social, para de esta forma medir los resultados, tanto en lo económico como en lo social.

En tiempos de tensiones como el actual, en los cuales las organizaciones están sometidas a una amplia variedad de presiones y restricciones, es fundamental que las estrategias que se fije la organización, estén encaminadas a impulsar el compromiso de sus integrantes en cuanto a la capacidad de aprender e innovar ante estas circunstancias tan difíciles que nos ha tocado vivir. En este contexto, la resiliencia, como estrategia organizacional para hacer frente al impacto que ocasionan los cambios y la innovación en aspectos que garanticen la rentabilidad del negocio, resulta del esfuerzo ejercido por la organización para resistir los impactos del entorno y mantenerse vigente en un contexto dinámico y complejo que obliga a nuestros líderes empresariales a no limitarse a la simple adaptación para sobrevivir, sino que en cambio sean capaces de transformar a la organización y a su entorno, y anticiparla para el éxito, el logro de los objetivos y la sostenibilidad en el tiempo.

En el desarrollo de los procesos gerenciales en el escenario actual, están inmersos no solo el pensamiento holístico, sistémico y complejo, sino también los compromisos éticos y la responsabilidad social de la gerencia entendida como una ciencia social. Sin embargo, la gerencia como disciplina, entendida como el arte de trabajar en equipo, tiene como propósito el logro de objetivos y metas organizacionales a través de funciones básicas que revisten una importancia significativa para cualquier organización en su proceso estratégico, tales como: planificación, control, organización y dirección, las cuales son de carácter universal. Es por ello, que el gerente venezolano como factor fundamental de bienestar colectivo y agente de cambios organizacionales, debe enfocarse en emprender y proveer para el futuro, considerando las grandes tendencias globales, donde la innovación y la tecnología son la punta de lanza como factor de adaptación a las nuevas realidades del país, desde una diversificación y visión prospectiva.

Por otra parte, el gerente venezolano, para realizar una gestión del capital intelectual en forma efectiva, debe comprender el comportamiento humano y tener conocimiento sobre los diversos sistemas, prácticas y modelos gerenciales disponibles que puedan ayudar a obtener una fuerza de trabajo diestra y motivada, así como también, es necesario que atienda aspectos económicos, tecnológicos, sociales y legales que faciliten los esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales.

Concretamente, el gerente venezolano, debe desarrollar alternativas o estrategias que favorezcan y que no limiten el crecimiento de la organización, por lo que es necesario la adopción de nuevos postulados gerenciales donde se manifieste una auténtica cultura gerencial, que permita interpretar su realidad presente y sobre todo, darle paso a nuevas acciones que permitan afrontar la situación que actualmente atraviesa el país. De igual forma, es necesario que estén actualizados, de manera de plantear las herramientas tecnológicas donde se involucren los procesos de negocios y las personas que los ejecutan.

Todos los planteamientos antes descritos, conllevan a repensar el papel del gerente en las empresas venezolanas, por cuanto constituye un factor determinante en la competitividad de las organizaciones y, por tanto, en la conducción y dirección de la empresa hacia el éxito. Por tal motivo, deben diseñar estrategias basadas en las oportunidades que surgen en el mercado, como consecuencia de los desequilibrios que se producen, para ser aprovechadas por la organización en la medida en que las estrategias estén soportadas por el capital intelectual y más concretamente en la gestión que estos realizan, suministrando las capacidades, habilidades y conocimientos necesarios para competir.

Referencias

- Arévalo, D. y Fuenmayor, N. (2020). *La gerencia Venezolana en el contexto de la globalización y cuarta revolución industrial*. Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones. Vol. 4 (8), 355-370. art07.pdf (uc.edu.ve)
- Auletta, N. y Jiménez, C. (2022). *La reinención de la empresas*. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.
- Hoof, B. y Gómez, S. (2012). *La pyme de avanzada*. Debates IESA (4) Vol XVII, p. 12.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global* (12 ed.). México: McGraw-Hill.
- Lara, D., Rodríguez, P. y Del Canto, E. (2016). *La Gerencia en el Contexto Actual Venezolano*. Revista Sapienza Organizacional, ISSN: 2443:4256, Año 3, N° 6 Julio / Diciembre 2016, pp. 65-92. Universidad de los Andes. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/7825>.
- Roosen, G. (2011). Líderes imbatibles. *Gerentes*, 6(4), 13-15