



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD YACAMBÚ  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
DOCTORADO EN GERENCIA**

**ENSAYO:**

**ANÁLISIS DE LAS PRACTICAS GERENCIALES TRADICIONALES QUE  
AÚN PREVALECEN EN LA GERENCIA ACTUAL, VENTAJAS Y  
DESVENTAJAS**

**AUTOR:**

**PEDRO ALEXANDER SÁNCHEZ SÁNCHEZ**

**C.I V- 10.988.645**

**EMAIL: [pesan\\_1972@hotmail.com](mailto:pesan_1972@hotmail.com)**

**Acarigua, Febrero de 2014**

## **Análisis de las Prácticas Gerenciales Tradicionales que aún prevalecen en la Gerencia Actual. Ventajas y Desventajas**

En toda organización o empresa, así como en toda actividad humana donde participe mas de una persona, tiene que haber alguien que coordine o dirija ese grupo humano, a objeto de que todo ese esfuerzo mancomunado, toda esa energía tenga un sentido, cumpla unos objetivos, logre alcanzar unos fines y unas metas.

Por lo que puedo señalar, que liderar una organización es el arte de reunir todas las facetas del manejo de esta en forma equilibrada, en busca de una mayor competitividad, sin embargo esto es mas fácil decirlo que llevarlo a la práctica.

En ese sentido, Villasmil (2006) comenta que a lo largo de la mayor parte de nuestra existencia pertenecemos a una organización, millones de hombres y mujeres de todo el mundo pasan su existencia trabajando en distintas organizaciones, enfrentando innumerables desafíos al luchar por cumplir con sus tareas diarias.

De allí que el concepto de "hombre social" era un importante contrapeso al modelo unilateral de "hombre económico- racional"; pero tampoco describía totalmente a los individuos en el lugar de trabajo. Muchos administradores y escritores supusieron que el empleado satisfecho sería más productivo, al mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal, sin embargo el resultado no aportó el mejoramiento impresionante de la productividad que se había esperado

Ahora bien, hay que tomar en cuenta que las organizaciones tienen un programa o método para alcanzar sus metas, para ello es de gran importancia y muy necesario que en su programa se incluya la "administración", ya que ella, consiste en darle forma, de manera consciente y constante, a las organizaciones.

Sobre este particular, Sisk y Sverdlik (1979) indican que la organización es la principal actividad que marca una diferencia en el grado que las organizaciones les sirven a las personas que afectan. El éxito que puede tener la organización al alcanzar sus objetivos y también al satisfacer sus obligaciones sociales depende, en gran medida, del desempeño gerencial de la organización.

Por lo tanto, haciendo un análisis sobre esta afirmación considero, de que la gerencia es responsable del éxito de una empresa y que además nos indica, por qué es necesaria las prácticas gerenciales en las organizaciones, sin embargo ella no nos indica cuando es requerida, y que este requerimiento sucede siempre que haya un grupo de individuos con objetivos y metas determinadas que se han de alcanzar.

Por lo expuesto anteriormente, es indudable el importante rol que desempeña un gerente, no cualquiera si no uno que afronte todas las tendencias y transformaciones actuales, en definitiva un gerente moderno, neo gerente o gerente integral. Son ellos y ellas los responsables de asumir el reto de enfrentar, con nuevos aires, una buena plantación, organización, dirección y control de sus empresas para que funcionen de manera exitosa, rentable y competitiva.

### **Prácticas Gerenciales**

En las organizaciones se comenta, y también es reflejado por muchos especialista en el área organizacional, al señalar que las personas que asumen el desempeño gerencial de una organización se llaman "gerentes", y son los responsables de dirigir las actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus metas.

En este sentido, la base fundamental de un buen gerente es la medida de la eficiencia y la eficacia que éste tenga para lograr las metas de la organización. Es la capacidad que tiene de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización (hacer las cosas bien) y la capacidad para determinar los objetivos apropiados (hacer lo que se debe hacer).

De este modo, Crozier (1997) contextualiza las prácticas gerenciales en dos enfoques, el enfoque tradicional que es entendido como un cuerpo de modelos, métodos y técnicas aplicado por el gerente para enfrentar y resolver problemas en una forma racional, ordenada y planificada, en empresas de orden jerárquicos y estructurados, en función de los logros alcanzados, tomando en consideración factores como: el manejo de personal, descripción de cargos, estructuras jerárquicas y piramidales con toma de decisiones que intervienen en la descripción de una empresa basada en este tipo de gerencia.

Y el enfoque moderno, en donde se indica que no se habla de empresas sino de organizaciones y la misma está ligada a conceptos como: eficiencia, efectividad, productividad, excelencia, competitividad, calidad y al cambio para lograr objetivos económicos y generar beneficios sociales, bajo actividades de planificación, organización dirección y control.

Por lo que el gran desafío de la gerencia de nuestros días en cualquiera de sus dimensiones sea de carácter (pública-privada-mixta) es desarrollar exitosamente iniciativas empresariales bajo condiciones de innovación creciente, lo cual requiere de capacidades de generación y desarrollo de nuevas ideas, relaciones ágiles y horizontales, comunicación rápida y abierta y estructuras de cooperación entre socios.

De este modo, la nueva gestión empresarial se caracteriza por el desarrollo de competencias y de un estilo gerencial marcado por una visión estratégica (de largo plazo), planes orientados a resultados, y coordinación de unidades descentralizadas.

En este orden de idea, hago referencia a lo expuestos por Sallenave (2002) en su investigación sobre la gerencia tradicional y la gerencia moderna, cuando señala que dentro de la gerencia tradicional encontramos un gerente solitario e individualista que piensa en los intereses de la empresa a corto plazo y cree que es un error realizar ajustes organizativos para mantener la vigencia de la empresa u organización en el mercado, es notorio que en este tipo de gerencia muchos de los problemas que se presentan los producen las obsoletas herramientas administrativas que se utilizan.

Todo lo anteriormente esbozado, me permite argumentar que las prácticas gerenciales tradicionales deben adaptarse a las exigencias no solo del mercado, sino también tomar en cuenta su parte interna, en donde se deje a un lado lo estricto, lo poco receptivo y lo autoritario, dirigiendo la gerencia al estilo moderno fomentando la innovación y la participación en todos los procesos que se dan dentro de una organización.

Así mismo, considero que en las prácticas gerenciales moderna o actuales en donde se adicionan las tecnologías, la sociedad y las políticas gubernamentales, deben existir gerentes que se distingan de los tradicionales, que tengan gran sentido humanista, donde

el factor humano sea el protagonista, que comparta con sus colaboradores los objetivos y prioridades de la organización, que tenga la capacidad de estimular la participación tanto en la planificación como en la toma de decisiones y en la solución de problemas y sobre todo una gerencia que se preocupe por mejorar continuamente la comunicación.

### **Ventajas y Desventajas de las Prácticas Gerenciales**

El gerente moderno es una figura de sumo valor, el responsable de que las cosas sucedan y todos lo sigan de manera correcta. De lo contrario se convertiría en un caos, en donde la indiferencia y el individualismo conducirían a rumbos diferentes y metas y objetivos sin cumplir.

Las prácticas gerenciales siempre han estado enfocadas y tienen como norte el mejorar y lograr que los procesos u objetivos de la organización sean logrados bajo las mejores circunstancias y con sentido y espíritu de éxito, en ocasiones el gerente o la misma organización empresarial se apegan a uno de estos conceptos, mientras que en otras se profesa un modelo y se actúa según otro.

En este sentido, creo que las Prácticas Gerenciales se encuentran en una dinámica competitiva cada vez es más agresiva, tomándose en cuenta las aperturas comerciales, desarrollo tecnológico, compromiso de la satisfacción del cliente, nuevos mercados, informática, capacitación del recurso humano por citar algunos aspectos.

En un plano mas amplio, conviene destacar entonces que la realidad conlleva a determinar cuál debe ser el rol actual de estas practicas ante los retos, oportunidades, amenazas que se están dando, deben considerarse cuáles son las competencias que se requieren, mas, ante la realidad de las nuevas herramientas, conocimientos administrativos, que han surgido y dado paso a tópicos gerenciales modernos necesarios para garantizar una conducción, dirección empresarial eficaz en beneficio de todos.

Tales caracterizaciones permiten enfatizar, que las practicas gerenciales del presente no puede permanecer ancladas en una gestión que el pasado creo, porque los escenarios son muy distintos, las empresas han reestructurado su arquitectura organizacional, dando paso a un nuevo liderazgo que utilice bien sus recursos en todo su alcance y repercusiones que ello genera, avalado de los nuevos conocimientos que la ciencia

administrativas, herramientas y modelos que se deben crear acorde a la realidad competitiva que ha surgido.

En este caso, la ejecución de las practicas gerenciales basada en las funciones de liderazgo autocrático, estructura piramidal y toma de decisiones centralizadas, en donde los beneficios compensan los costos, y que para hacer énfasis en los medios a utilizar y resultados a obtener no fomenta la participación de las personas, en donde además no se estimule la creatividad ni la visión institucional y que para definir los objetivos y responsabilidades conlleve el uso eficaz y no eficiente de los recursos, significa entonces que estas conceptualizaciones generadas con el devenir de los tiempos, y que al ser consideradas en la praxis por el gerente se estaría contribuyendo en una desventajas multidimensional a las practicas gerenciales modernas.

En efecto, el mundo es testigo mas no completamente participe de una nueva e indiscutible revolución, como lo es la revolución del conocimiento, en la que actualmente llamamos la era de la información y la comunicación, la cual mediante artilugios tecnológicos todo el conocimiento generado por la humanidad que ha servido de base para la emergencia y consolidación de un modelo económico postmoderno y global de dudosa sustentabilidad. En donde global no quiere decir que todo esta globalizado, sino que las actividades económicas dominantes están articuladas globalmente y funcionan como una unidad en tiempo real.

Ahora bien, creo que las organizaciones ante la teoría crítica interpretativa, de todos los estudios realizados en relación a las practicas gerenciales, el gerente, debe abordar ese fenómeno, y combinar las teorías tradicionales con las modernas, para considerar a la gerencia bajo una construcción y reconstrucción de historias, vivencias, y experiencias personales, marcando así un nuevo rumbo, donde se llama a una participación de la auto crítica y reflexión, valorizando al ser humano hacia el logro de una mejor calidad de vida, personal y colectivo.

Po lo tanto, desde mi óptica considero que las prácticas gerenciales no deben entenderse como un mecanismo de análisis de situaciones, sólo con el fin de facilitar la escogencia entre diversas alternativas. Por el contrario se trata de un proceso que se inicia con la determinación del propósito básico de la organización, y se extiende a

través de un complejo proceso de planes. Procedimientos y programas, concebidos en forma integrada, y orientados al logro de los objetivos de la organización.

Desde una perspectiva descriptiva empírica, pienso que las organizaciones actuales bajo una gerencia que actúe de acuerdo a los conocimientos tradicionales, en donde mucho de estos, no están adaptados a las exigencias competitivas del presente, se necesita dar paso a nuevos paradigmas, aportando conocimientos que se identifiquen con los retos que se sepan enfrentar y que se susciten los cambios que le ayuden a obtener resultados beneficiosos.

### **Referencias Bibliográficas Consultadas**

Sallenave, J (2002) *“La Gerencias Integral”* Ediciones Norma, Bogotá – Colombia

Crozier, Michel. (1997). *“La transición del paradigma burocrático a una cultura de gestión pública”* en Reforma y Democracia No.7: pp.9-18. 2da. Edición, Madrid - España

Sisk, Henry y Sverdlik, Mario (1979) *“Administración y Gerencia de Empresa”* South Westewrn Publishing CO, U.S.A

Villasmil, Jonathan (2006) *“Gerencia y Liderazgo”* Ediciones Cuadernos Monográficos Candidus Editores, Ministerio del Poder Popular para la Cultura, Caracas Venezuela.