PERSPECTIVA ONTOLÓGICA DE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES EN ESCENARIOS UNIVERSITARIOS DE LA UNEFA

Autora: Morillo D. Rosanna M.

Resumen.

El presente artículo tiene como propósito vislumbrar desde la perspectiva ontológica las competencias gerenciales en escenarios universitarios de la UNEFA, considerando la importancia que tiene el ser que conduce a la comprensión de la naturaleza profunda del individuo y su identidad, fundamentado bajo una investigación documental, lo que sustenta el fenómeno en estudio donde se perciben las competencias gerenciales desde la perspectiva de la autora desde el ámbito universitario de la UNEFA. Del mismo modo, se tiene en cuenta que las competencias gerenciales integran los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que hacen distinción entre los colaboradores uno del otro, las cuales son observables. Además puedo enfatizar, que se requieren de elementos gerenciales básicos para asumir cargos que así lo ameriten, no es una limitante pero si esenciales para cumplir funciones administrativas propias de un gerente. Entre las reflexiones finales señalo que en las universidades se debe entender y asumir la importancia de ofrecer al talento humano preparación en el campo gerencial, lo que amplía las posibilidades de ser postulado a dichos cargos. El gerente debe ser capaz de fomentar el trabajo en equipo incentivando el logro individual de los colaboradores, proyectando su labor dentro de la organización que apunten a la optimización de los procesos.

Palabras claves: Competencias gerenciales. Ontología. Escenarios. Organización. Toma de decisiones.

ONTOLOGICAL PERSPECTIVE OF MANAGEMENT COMPETENCIES IN UNIVERSITY SCENARIOS OF UNEFA

Abstract.

The purpose of this article is to glimpse from the ontological perspective the managerial competencies in university settings of the UNEFA, considering the importance of being that leads to the understanding of the deep nature of the individual and his identity, based on a documentary investigation, which that

supports the phenomenon under study where management skills are perceived from the perspective of the author from the university environment of UNEFA. In the same way, it is taken into account that managerial competencies integrate the knowledge, skills, attitudes and values that make a distinction between the collaborators one from the other, which are observable. I can also emphasize that basic managerial elements are required to assume positions that warrant it, it is not a limitation but essential to fulfill administrative functions of a manager. Among the final reflections, I point out that universities must understand and assume the importance of offering human talent preparation in the managerial field, which expands the possibilities of being nominated for said positions. The manager must be able to promote teamwork by encouraging the individual achievement of employees, projecting their work within the organization aimed at optimizing processes.

Keywords: Management skills. Ontology. Scenarios. Organization. Decision making.

Introducción.

El ser humano es capaz de adaptarse a diversas situaciones que se le puedan presentar en la vida, el campo laboral no es la excepción. En tiempos de globalización, las organizaciones requieren de talento humano dispuesto a asumir los cambios y responder satisfactoriamente a las exigencias del momento. Es por ello, que debemos ser consciente de esencial de contar con las herramientas para enfrentar los retos, de manera que cada día cobra más peso las competencias gerenciales, las cuales son una combinación de los conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita un gerente para ser eficaz en una amplia gama de labores y en diversos entornos organizacionales (Supo, 2018).

Asimismo, en ámbito universitario es oportuno decir que es primordial que los colaboradores consideren la importancia para el desempeño de funciones administrativas contar con elementos gerenciales básicos. En tal sentido, que partiendo de que todos estamos llamados a ocupar puestos que así lo ameriten, o bien desde los espacios asumidos, sin embargo, incrementa el rango de competitividad en cualquier escenario. Teniendo presente que las asignaciones dependen de las autoridades, donde se valorar la preparación académica, los méritos y trayectoria en su rol como docente, pero además, el desempeño para dar respuestas inmediatas, no obstante es fundamental poseer competencias gerenciales comprobadas.

Por su parte, desde la perspectiva ontológica tomo en cuenta el campo del conocimiento que trata sobre las hipótesis fundamentales del ser en general y de sus propiedades trascendentales, donde se estudia al ser humano, sus principios y su inteligibilidad, desde su universo natural o divino (Zapata, Murillo, & Martínez, 2006). Por lo tanto, en el entorno de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA) planteó lo percibido, donde señalo que al ocupar cargos gerenciales es que entiendo lo significativo que resulta tener claras nociones básicas gerenciales, acompañado de habilidades y destrezas, lo que brinda seguridad en la toma de decisiones, minimizando el tiempo de respuesta a los requerimientos y garantizar un buen desempeño.

En relación a lo planteado, este espacio me permite presentar mi punto de vista a través experiencias vividas para poder señalar que comprendo la incertidumbre que causa asumir puestos nuevos y

sobretodo de índole gerencial, debido a que se hace necesario buscar apoyo o en su defecto instruirse, lo que puede ocasionar retardo en los procesos. En tal sentido, fomento la formación del talento humano en el área gerencial para adquirir no solo conocimientos sino también habilidades y destrezas para ampliar las oportunidades en el campo laboral

Competencias gerenciales.

Actualmente hablar de competencias gerenciales resulta imprescindible debido a los cambios constantes en las organizaciones, sobretodo en la rotación del talento humano y que en función de sus capacidades son ubicadas en cargos para favorecer al máximo las potencialidades que estos poseen, y así cumplir con los objetivos planteados. En tal sentido, es fundamental reconocer y valorar los esfuerzos que realizan los equipos de trabajo e incentivar la búsqueda de desarrollo de las personas que forman parte de la organización, en tanto, se consideren aspectos favorables para el crecimiento personal como profesional y que no afecte el clima laboral cuando se trata de tomar decisiones.

Es por ello, que competencias gerenciales refiere un conjunto de saberes puestos en juego por los gerentes y directores para resolver situaciones concretas relacionadas con la dirección y coordinación de la organización (Gutiérrez, 2010). Lo que me permite reflexionar, que no solo se trata de conocimientos, también de actitudes, habilidades y comportamientos que fortalece el desempeño de sus funciones, capaces de incidir en el éxito de la organización fomentando el trabajo en equipo y favoreciendo el logro individual.

Asimismo, debemos mencionar que las competencias gerenciales son un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una persona para ser eficiente en diversas labores gerenciales propias de las organizaciones (Hellriegel & Otros, 2003). Por lo tanto, permiten contemplar la conducta desde puntos de vista distintos para llegar a definiciones cuyos matices son heterogéneos, favorables en el entorno laboral, abriendo posibilidades de asumir incrementando sus capacidades.

Lo que nos lleva a pensar, que las competencias gerenciales se evidencian en comportamientos que ciertas personas poseen más que otras, las cuales las convierte en más eficaces en el desempeño de su cargo (Alles, 2005). Esto, es un

reflejo de algo palpable, ya que debemos tener en cuenta que son observables en tiempo real, en situaciones que se pueden presentar en el ambiente laboral, resaltando que son aplicadas de manera integral sus aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.

Resulta oportuno acotar, lo referido por (Alles, 2005), el cual plantea una clasificación basada en los niveles de adquisición de las diferentes competencias en el proceso de evolución profesional de los colaboradores de una organización en sus tres niveles: jóvenes sin experiencia laboral, personas con experiencia e historial laboral y ocupantes de niveles ejecutivos. La misma está conformada por dos categorías, estas son: las básicas y diferenciales. En este sentido, considero conveniente tener presente, ya que cataloga las competencias gerenciales tácitamente, de tal manera que fundamenta lo expuesto.

Adicionalmente el autor antes mencionado, señaló que las competencias básicas, son conocimientos, habilidades, destrezas, así como actitudes elementales en el individuo, de cuyo desarrollo generalmente, se ocupan los procesos de formación en la sociedad, los cuales resultan preparatorias para su evolución profesional y un desempeño eficaz. La misma está compuesta por las siguientes categorías: Adaptabilidad, flexibilidad, capacidad de aprendizaje, dinamismo, habilidad analítica, iniciativa, modalidades de contacto, responsabilidad, tolerancia a la presión, trabajo en equipo e integridad. En relación a las competencias diferenciales, distinguen a las personas de niveles superiores de desempeño, pueden desarrollarse alternando períodos de trabajo y enseñanza, así como en sistemas más informales de aprendizaje organizacional.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, debo decir, que en cualquier organización es fundamental que el talento humano se forme a nivel gerencial, de manera que amplía las posibilidades de ser considerados para cargos de jerarquía dentro de las instituciones. En tal sentido, fortalece sus conocimientos y proporciona seguridad al momento de asumir puesto gerenciales, además, es capaz de accionar y entender la importancia que tiene relacionar competencias gerenciales como: la comunicación, planeación y administración, trabajo en equipo, acción estratégica, conciencia global y manejo de

personal. Estas competencias útiles para un gerente, pueden ser aplicadas por igual en cualquier organización. Ya sea que la persona se desempeñe como supervisor de labores en un pequeño grupo o como director general de una empresa trasnacional (Hellriegel & Otros, 2003).

La ontología de las competencias gerenciales en escenarios universitarios.

En principio debemos considerar que el éxito o fracaso de la gestión universitaria, depende fundamentalmente en la forma como estás son dirigidas, y que se determina por las competencias o elementos gerenciales que manejan sus cuadros directivos, quienes en su mayoría corresponden a personal académico, asignados de acuerdo a criterios establecidos internamente (Aristimuño, Guiata, & Rodriguez, 2011). De tal manera, que al reflexionar lo señalado por los autores, debo hacer mención, que estos directivos son considerados para ocupar dichos puestos por su reconocida trayectoria al destacarse desde su área de conocimiento, aunado a sus amplia experiencia investigativa. Sin embargo, no es garantía que posea elementos gerenciales necesarios para enfrentar las situaciones cambiantes de hoy en día presentes en el entorno.

En tal sentido, me permito decir que el hecho de manejar situaciones que involucren personas que están subordinados a los asignados a cargos directivos, requiere de mayor desempeño profesional, acompañado de actitudes que van a tributar a la aceptación. Además de establecer y mantener un ambiente laboral óptimo para los equipos de trabajo, cumpliendo sus la funciones pero valiéndose de estrategias que fomente el desempeño individual de los colaboradores como parte de las competencias gerenciales.

De tal manera, que debemos ser conscientes de la importancia que tiene el talento humano que labora en cualquier organización, asimismo comprender que los procesos se desarrollan por la disposición que se tenga para el cumplimiento de las tareas asignadas, influenciada por la dinámica del entorno, la cual va incrementando de acuerdo al grado de responsabilidades (Martínez, 2016). De manera, que en el caso particular de los directivos, se requiere que cumplan con las funciones propias del cargo, cónsonas a las exigencias para lo cual fueron designados, sin embargo la permanencia va a depender de

la capacidad de respuesta a los requerimientos así como también de la decisión de las autoridades.

Ahora bien, en escenarios universitarios consideramos la percepción de la realidad en el ámbito de la gerencia académico-administrativa de las universidades politécnicas públicas, donde el talento humano, sigue siendo visto como un recurso más, para cumplir con los objetivos institucionales, obviando de esta manera, los cambios y desafíos gerenciales que demanda la sociedad en el presente siglo (Morillo, 2012). Por consiguiente, entiendo que se trata de que la institución sea reconocida y se destaque, pero no se puede evadir que el logro de los objetivos depende del capital humano que labora y que si siguen siendo tratados como empleados posiblemente cumplan con lo planteado pero estancados y negados asumir retos gerenciales, que contribuya a sus habilidades y capacidades, a comunicar de manera efectiva y saber cómo ser creativo e innovador, de manera apropiada de acuerdo con los intereses de la organización.

De lo antes expuesto y desde el contexto de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), debo hacer mención que la estructura organizativa está distribuida por áreas, encabezada por el Decano como máxima autoridad, seguido por los jefes de áreas para conformar el resto de las autoridades del núcleo (UNEFA, 2018). Teniendo en cuenta esta premisa, destaco que las autoridades son las que designan al personal en los cargos a ocupar, como el resto de las universidades, pero me atrevo a decir, que en la selección se valoran los méritos y capacidades demostradas por los colaboradores, pero también el compromiso y el sentido de pertenencia hacia nuestra casa de estudios.

No obstante, el hecho de ubicar personal como jefes de áreas, cuyos puestos demandan y exigen mayor dedicación por parte del colaborador, puede generar incertidumbre y ansiedad para asumirlo, aunado a la dinámica de la universidad. De cierto modo, los cambios son buenos, pero también manifiesto que inciden en el comportamiento del individuo enfocado al ámbito laboral. En tal sentido, pensar que los requerimientos no esperan y asumir responsabilidades de envergadura, trae consigo solicitudes para dar respuestas inmediatas, donde toca enfrentar las situaciones teniendo en cuenta que el éxito o fracaso

depende de las competencias gerenciales que tengas.

En atención a lo anterior, debo enfatizar que es imprescindible que la persona tenga la capacidad y disposición para dar solución a problemas reales y para producir nuevos conocimientos, fundamentado en la intersección de tres elementos contribuyentes: el individuo, la especialidad y el contexto (Gardner, 1995). Entendiendo que el engranaje de estos tres elementos da como resultado un ser talentoso, capaz de interrelacionar su conocimiento con las habilidades y enfrentar cualquier situación en tiempo real con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización.

Es preciso resaltar, que desde la perspectiva ontológica, la creatividad es un diferenciador de los seres vivos racionales; en el administrador está ligada a las acciones propias del ser para motivar y conducir a metas comunes que incluyan a otras personas (relaciones interpersonales) y a su propio desempeño (autonomía) (Bédard, 2003). En efecto, distingue la percepción que se tenga en los distintos escenarios, sin embargo promueve la manera de trabajar y abordar situaciones de acuerdo al contexto, con la intención de canalizar efectivamente al logro de lo planeado.

Lo que conlleva a señalar que las designaciones en cargos con esta connotación, impacta en los equipos de trabajo, llegan a tocar susceptibilidades, generando conmoción que puede ser negativa o positiva, lo cierto es que, se percibe en el ambiente laboral y pudiera afectar las relaciones interpersonales. Por lo que se requiere de la mejor disposición y sumar esfuerzos para lograr la cooperación de los colaboradores involucrados y activarse para analizar y comprender cada persona del equipo y así aprovechar sus potencialidades en pro de buscar la integración y establecer una efectiva comunicación.

Cabe destacar, que la realidad universitaria no escapa a ello, donde el rol del gerente es fundamental para encaminar los procesos administrativos, el cual debe ser capaz de dar respuesta oportuna a los requerimientos, pero también de visualizar las oportunidades que se le puedan presentar aprovechando las fortalezas con las que cuentan. Es importante mencionar, que desde el contexto de la UNEFA cada área está liderizada por un jefe, el cual funge como encargado de equipos de trabajo de los cuales debe rendir cuenta de su desempeño,

destacando que la dinámica de la universidad exige la disposición activa de los involucrados, resultando imperiosa la organización y la forma de trabajo del dirigente, de esto depende la productividad y eficacia de la unidad, lo cual demuestra la capacidad de la autoridad lo que es un indicador para su permanencia en el puesto designado.

Es evidente entonces que, quienes gerencian o gestionan las organizaciones universitarias tengan que asumir de manera dinámica, conductas, comportamientos o estilos acordes a las nuevas exigencias del entorno interno y externo de la universidad y para ello requieren del desarrollo de competencias (Aristimuño, Guiata, & Rodriguez, 2011). Por lo tanto, es necesario tener presente la significancia de contar con elementos gerenciales para evitar improvisaciones y afrontar las exigencias del cargo con el menor grado de incertidumbre, basado orientaciones claras y precisas hacia los equipos de trabajo, dando seguridad a los colaboradores.

De acuerdo a mi punto de vista, considero que la gestión en las universidades debe ir ajustándose a los cambios que demanda el entorno cada vez más exigente, para cubrir las necesidades por lo cual fueron creadas. Se trata de fortalecer todas las áreas y facilitar progresivamente al talento humano de las herramientas que les hagan falta para desarrollar sus habilidades y destrezas, contando principalmente con los conocimientos y experiencias que estos poseen, lo que garantiza resultados deseados.

En este orden de ideas, es cierto que todos estamos llamados a ser capaces de asumir cualquier reto, más aún, si se trata de aceptar cargos gerenciales, sin embargo, debemos ser conscientes de las responsabilidades que esto implica. Claro está, el significado es muy importante dentro de una organización pero acarrea mayor grado de compromiso y disposición para cumplir con las funciones asignadas, teniendo en cuenta que se espera respuestas satisfactorias e inmediatas ya que los procesos no se detienen y las solicitudes están a la orden del día. De tal manera, que considero que se debe contar con elementos gerenciales básicos para asumir dichos cargos debido a la constantes situaciones que requieren de acciones rápidas y decisiones acertadas que tributan al éxito de la organización.

Reflexiones finales.

De acuerdo a lo reflexionado, puedo decir que las organizaciones requieren de gerentes competentes que integren elementos primordiales para su desempeño como conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, rasgos de personalidad, así como valores, entre lo que destaca el compromiso para el cumplimiento de las funciones propias del cargo asignado, fundamental para su labor..

Asimismo, las universidades en estos procesos de cambio, y en virtud a la satisfacción de las necesidades, deben estar orientadas y ajustadas a las exigencias del entorno, propicio para establecer criterios internos que respalde al talento humano proyectando la formación gerencial que robusteciendo sus capacidades, ampliando las posibilidades de selección dentro de los colaboradores teniendo en cuenta la trayectoria en la organización.

Por otro lado, un gerente debe ser capaz de percibir la lo que sucede en su entorno, asimismo, darse cuenta de las fortalezas del personal que tiene a su cargo, explorar sus potenciales y fomentar el crecimiento individual, siendo proporcional al desarrollo de la actividades asignadas, lo que conlleva al logro de mancomunado de los equipos de trabajo.

Finalmente, el éxito de las organizaciones está sujeto a la toma de decisiones, pero el valor principal es el talento humano con que se cuenta, de tal manera que la satisfacción en el trabajo que realiza influye en los resultados finales, por lo tanto, la confianza y seguridad en el desarrollo de las funciones se percibe que se puede obtener si se conocen los procesos a ejecutar, lo se proyecta al personal a cargo.

Referencias.

Alles, M. (2005). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Argentina: Ediciones Granica, S.A.

Aristimuño, M., Guiata, W., & Rodriguez, C. (2011). Las Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior. Vol 11, p. 66-81.

Bédard, R. (2003). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas. AD-MINISTER, 68-88.

Beneitone, e. a. (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe final–proyecto Tuning–América Latina. Universidad de Deusto–Universidad de Groningen.

Gardner, H. (1995). Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica. Barcelona: Paidós.

Gutiérrez, E. (2010). Competencias gerenciales, habilidades, conocimientos, aptitudes. Bogotá: ECOE.

Hellriegel, D., & Otros. (2003). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. México: Thomson Editores.

Martínez, M. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.

Morillo, B. (2012). Gestión del talento humano por competencias: una aproximación teórica en el contexto de la nueva universidad politécnica Andrés Eloy Blanco. Revista Científica Gestión y Gerencia. Vol 6 N°2.

Supo, R. (2018). Competencias y logro de objetivos en la Municipalidad Provincial de Candarave 2017.

UNEFA. (2018). MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE NÚCLEO DE LA UNEFANB. Caracas.

Zapata, A., Murillo, G., & Martínez, J. (2006). Organización y management: naturaleza, objeto, método, investigación y enseanza. Cali. Universidad de Valle.