

**GERENCIA DE LA
PRODUCTIVIDAD EN LAS
ORGANIZACIONES IMPREGNADAS
POR LA CRISIS EPOCAL**

Mariams Pennuti: <https://orcid.org/0000-0003-3690-4290>

RESUMEN

Los procesos de cualquier índole en las organizaciones, es una responsabilidad de la gerencia, que en su gestión debe apoyarse en varias disciplinas como una estrategia para propiciar proyectos productivos que se posesionen en los requerimientos de cambios apremiados por las trasformaciones científicas-tecnológicas desencadenadas a nivel mundial, nacional, regional y local. El propósito de este ensayo es reflexionar sobre la gerencia de la productividad en las organizacionales impregnadas por la crisis epocal. La metodología utilizada responde a una revisión documental de las posturas teóricas que forman partes de una investigación en procesos que se sustenta en los constructos teóricos de la gerencia como procesos vinculados a las funciones de planificación, organización, dirección y control; las cuales están ligadas a la gestión administrativa que dirige las actividades productivas que implican transformaciones sustanciales en cualquier organización en el cumplimiento de metas de beneficio como eje de su desarrollo económico y social del trabajo socioproductivo; asimismo, la visión de las organizaciones productivas en el siglo XXI, enfrentan una crisis relacionada con los cambios para responder a las demandas de crecimiento y desarrollo sostenible y sustentable. Entre las conclusiones de esta revisión sobre la gerencia de la productividad en términos de los conocimientos científicos, tecnológicos, económicos se deben aplicar las herramientas gerenciales para posicionar los mercados laborales y socioproductivos en estándares de sostenimientos del desarrollo sustentable en términos de la calidad de los procesos, productos y servicios para poder comprender los aspectos inesperados que emergen en un mundo cada día más dinámico, complejo e incierto en el contextos de crisis provocada por los cambios epocales.

PALABRAS CLAVE

Gerencia,
productividad,
organizaciones, crisis
epocal

MANAGEMENT OF PRODUCTIVITY IN ORGANIZATIONS IMPREGNATED BY THE EPOCHAL CRISIS

ABSTRACT

The processes of any nature in the organizations, is a responsibility of the management, which in its management must rely on several disciplines as a strategy to foster productive projects that take possession of the requirements of changes urged by the scientific and technological transformations unleashed at the level Global, national, regional and local levels. The purpose of this essay is to reflect on the management of productivity in the organizations impregnated by the epochal crisis. The methodology used responds to a documentary review of the theoretical positions that form part of a research in processes that is based on the theoretical constructs of the management as processes linked to the functions of planning, organization, direction and control; Which are linked to the administrative management that directs productive activities that involve substantial transformations in any organization in the fulfillment of profit goals as the axis of their economic and social development of socio-productive work; And the vision of productive organizations in the 21st century, face a crisis related to the changes to respond to the demands of growth and sustainable and sustainable development. Among the conclusions of this review on the management of productivity in terms of scientific, technological and economic knowledge should be applied the management tools to position labor markets and socio-productive standards of sustainability sustainable development in terms of the quality of processes , Products and services in order to understand the unexpected aspects that emerge in an increasingly dynamic, complex and uncertain world in the crisis response provoked by the changes in the epoch.

KEYWORDS: Productivity management, organizations, epochal crisis.

INTRODUCCIÓN

El arte de gestionar los procesos en las organizaciones de cualquier índole, es una responsabilidad de la gerencia, la cual hace uso de varias disciplinas que propician proyectos estratégicos productivos para posesionarse en las aceleradas transformaciones científicas-tecnológicas desencadenadas a nivel mundial, nacional, regional y local. Las dinámicas cambiantes generadas por los eventos de la gestión administrativa deben estar orientadas a la humanización de los espacios laborales socioproductivos.

La expansión de una gerencia hacia la productividad durante el Siglo XX, ha desencadenado varias reestructuraciones, impulsadas por los avances científicos-técnicos que responden a los reacomodos del sistema socioeconómico desarrollados por la globalización que dieron lugar a transformaciones en el ámbito organizacional.

Si se considera hacer una distinción entre el tiempo de trabajo, el uso de los recursos, y la producción, la

gerencia debe adaptarse a los requerimientos de la sociedad del siglo XXI, debido a que son parte fundamental de un proceso continuo que se despliega a partir de una socialización y aprovechamiento de los conocimientos colectivos que forman parte de la crisis organizacional concebida por los cambios de época a los que se ven sometidos.

El mundo organizacional no escapa a la crisis epocal, puesto que los entornos laborales son ámbitos complejos que requieren de procesos organizativos favorecedores del desarrollo sostenible y sustentable, desde una cohesión entre los actores sociales y los requerimientos productivos. El propósito de este ensayo es reflexionar acerca del contexto gerencial de la productividad en las organizaciones impregnadas por la crisis epocal en conformidad con los procesos socio históricos presentes.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Los gerentes en el contexto de la globalización, se enfrenta a la

complejidad de los retos de una sociedad en permanente transformación científica, tecnológica y social. La gestión tecno-administrativa, de cara al siglo XXI, requiere una visión estratégica trascendental para desplegar los procesos organizativos gerenciales en la búsqueda de adaptar los ámbitos productivos a la dinámica incierta del desarrollo sostenible y sustentable que conlleve al bienestar colectivo.

El bienestar colectivo en las organizaciones, requiere de un gerente que potencie al talento humano a través de la interacción social, tecnológica y económica. Chiavenato (2007), conceptualiza la gerencia a través de los procesos vinculados a las funciones de planificación, organización, dirección y control, las cuales están ligadas a la gestión administrativa que dirige y controlar las actividades con el propósito de alcanzar metas organizacionales con eficiencia, efectividad y eficacia como sinónimos de calidad.

Esta connotación de calidad, de acuerdo con Drucker (2007), indica

que “la gerencia tiene que orientar a la institución, tiene que establecer sus objetivos y tiene que organizar los recursos con los cuales la institución debe producir resultados” (p.19). Plantea que además de organizar el trabajo para la productividad debe responder al impacto social de la organización en su entorno.

En esta orientación Drucker (ob.cit.), señala que la gerencia en las organizaciones productivas requieren de una “movilidad y una dinámica constante dentro del tiempo y espacio universal, para alcanzar los cambios requeridos en las organizaciones” (p. 53). Así los espacios socioproductivas desde una visión de desarrollo sostenible y sustentable, deben promover una gestión gerencial desde lo local para impregnar la producción nacional, hasta alcanzar otros ámbitos Latinoamericanos y del Caribe.

La gerencia del proceso socioproductivo, se desarrolla a través de la implementación de las políticas, planes, programas, en los cuales el gerente debe trabajar en equipo con todos los miembros de la organización y de las comunidades de su entorno

para motivar las estrategias requeridas para una productividad y rentabilidad de los bienes y servicios.

Render y Heizer (2004) señalan que “la productividad implica la mejora del proceso productivo y este sistema productivo ofrece la conversión de insumos en salidas. Las salidas son bienes y servicios e incluyen rubros tan diversos como armas, mantequilla, educación, sistemas judiciales mejorados, entre otros” (p. 18). De ahí la relevancia de la habilidad de un país para ofrecer una mejora en el nivel de bienestar a sus ciudadanos.

Introducir la cultura de productividad en una organización, implica promover cambios sustanciales en todo el componente humano que integra la empresa, cuya visión productiva sea entendida y accionada por todos los actores (Fernández, Avella, y Fernández, 2003). Los factores que influyen en la productividad son de dos tipos: internos, que están sujetos al control de la dirección de la empresa y externos, los cuales están totalmente fuera del ámbito de influencia de la dirección de la organización.

De acuerdo con los planteamientos anteriores, se requiere instaurar un plan estratégico en la organización para implantar lo que Guzmán (1985) describe una gerencia de la productividad, que exige:

El cumplimiento de metas de beneficio a través de precios y volúmenes de producción, han encontrado y generado -en el caso de los precios- dificultades; la productividad es una salida como estrategia ahorradora de recursos y reductora de costos, además, de que ella y solo ella constituye la base de una economía sana, estable y vigorosa, como lo demuestran aquellos países que llevan más de treinta años considerando -y actuando, en consecuencia- la productividad como eje de su desarrollo económico y social (p.5)

La gerencia de la productividad en una organización, requiere de muchos esfuerzos para alcanzar los cambios necesarios a través de implantar otros estilos gerenciales en las prácticas operativas de sistemas socioproductivos, que se relacionan con las dimensiones que Acevedo

(2002), indica tienen una atención particular que se expresa en la (a) epistemológica, debido a que el talento humano incorporar el intelecto y la afectividad a la actividad laboral; (b) económica, al ampliar el valor al producto; (c) sociológica, en la división del trabajo por sus atributos biológicos y psicológicos; (d) Histórica, reconoce que el proceso de trabajo en las sociedades es dinámico, a través de diferentes períodos y diferentes culturas.

Teniendo como base estas dimensiones el trabajo socioproductivo puede ser considerado un proceso consciente, participativo, planificado y liberador, fundamentado en los valores de solidaridad, equidad y cooperación para la satisfacción de necesidades materiales e inmateriales, en aras del logro del bienestar para el desarrollo integral y fortalecimiento del tejido social de los valores organizacionales.

Los valores organizacionales según Hamburger (2008), establecen conductas de la cultura laboral que:

Humaniza las relaciones en la empresa, dan sentido a la vida laboral, cohesionan los

grupos, aumentan la producción y la calidad de los bienes y servicios, configuran la personalidad de la organización, generan confianza y credibilidad de los clientes en la empresa y fomentan el sentido de pertenencia de los empleados (p.75)

Las organizaciones productivas, ya sea con fines de lucro o sociales, requieren de una gerencia capaz de establecer estrategias que según Hill y Jones (2006), son acciones que “los gerentes toman para alcanzar una o más metas de la organización” (p. 5). De ahí las organizaciones requieren una gestión gerencial estratégica para alcanzar los objetivos utilizando los recursos con eficiencia y eficacia requeridos por la actividad productiva.

Por su parte, Álvarez (2009) afirma que “la actividad productiva adquiere carácter social cuando produce conscientemente para satisfacer las necesidades de la comunidad dentro de un proceso económico, político y social que desarrolla la participación popular (p. 165). Así, en el desarrollo de nuevas relaciones sociales de producción, bajo los principios

del trabajo liberador, solidaridad, control social, eficacia, eficiencia y autogestión capaz de dar respuestas a las demandas del siglo XXI.

La gerencia de la productividad en el siglo XXI, debe asumir una visión estratégica que le permita aprender a repensar la gestión a través de la incorporación de los cambios científicos, tecnológicos, económicos, entre otros, más allá de los emprendimientos individuales y colectivos, abordados protagónicamente desde un escenario lleno de incertidumbre.

En esta visión desestructurada de la gerencia de la productividad tienen un espíritu administrativo estratégico orientados a comprender los cambios epocales que autores como Drucker (2014) sostienen que actualmente la humanidad enfrenta una crisis relacionada con los cambios de siglo y con ellos el surgimiento del poder de la tecnología para incrementar la productividad y sustituir las estrategias y los recursos tradicionales que en muchos casos son insuficientes para responder a las

demandas de crecimiento y desarrollo sostenible y sustentable.

La transcendencia de la crisis epocal de acuerdo a Nicolescu (1996) implica una ruptura de las fronteras entre las disciplinas administrativas, económicas y gerenciales, lo que conlleva también a la comprensión de la acción en las organizaciones y reconoce la multidimensionalidad de la realidad. Lanz (2001) considera que "los nuevos enfoques sobre los procesos organizacionales se sitúan expresamente por encima de la lógica epistémica de las disciplinas. Esta lógica trastoca los fundamentos del viejo modo de pensar de las organizaciones" (p.168). Esta visión desestructurada es transcomplejas, para resignificar la condición humana, donde deben propender los valores existenciales esenciales la gerencia productiva en las organizaciones cada día más complejas.

Una organización compleja, de acuerdo con Morín (2000), hace inseparable "los elementos diferentes que constituye un todo (económico, político, sociológico, psicológico, afectivo, mitológico) y que existe un

tejido interdependiente, interactivo e inter-retroactivo entre el objeto de conocimiento y su contexto, (p.42). Esta visión también es compartida por Silva (2018), donde expresa que “la realidad organizacional no puede ser estudiada bajo la óptica determinística y lineal, porque las variables del entorno donde se desarrollan son irreversibles, imprevisibles, caóticas; lo que obliga a las empresas a transformarse, autorregularse para poder subsistir en un mundo cambiante y competitivo” (p.90). Por lo tanto, los gerentes del sector socioproductivo debe asumir una dinámica de conocimientos, que incorporen a la vida cotidiana la auto superación continua, para responder a nuevos retos gerenciales en términos de productividad.

Balza (2021), muestra su postura frente a los nuevos retos de la gerencia, cuya visión compleja y desestructura implica “promover una nueva ética del conocimiento para valorar la calidad humana en las organizaciones sociales y poner este conocimiento al servicio de la sociedad (p. 23). Visto de esta

manera, el ser humano gira en torno al concepto de calidad donde se aprecia el pensamiento complejo, las formas libres y multidimensionales para abordar los escenarios dinámicos en los que actualmente se mueven las cadenas de producción, siendo estas marcadas indiscutiblemente por las características propias de cada territorio.

En este mismo orden de ideas, Abreu, Bennasar y Marín (2020), señalan que “el pensamiento gerencial emergente de las estructuras amerita, no sólo flexibilización estructural, simultáneamente se requiere potenciar la capacidad productiva del trabajo, de manera tal que garantice su capacidad máxima de generación de valor desde una cultura gerencial transcompleja”. Ante este reto, la gerencia de la productividad tiene que dar respuestas a los procesos socioeconómicos en la organización territorial, más allá de la simple localización geográfica, como un espacio construido histórico y socialmente, en el cual la eficiencia y eficacia de las actividades

económicas está fuertemente condicionada por relaciones de proximidad y de pertenencia como un factor clave para el desarrollo del país.

POSTURA CONCLUSIVA

La revisión de los constructos teóricos sobre gerencia de la productividad conduce a reflexionar sobre la relevancia de una oportuna toma de decisiones en términos de los conocimientos científicos, tecnológicos, económicos que se despliegan dentro de las organizaciones que se dedican a las gestiones privadas y públicas; que deben aplicar las herramientas gerenciales para posicionar los mercados laborales y socioproductivos en estándares de sostenimientos del desarrollo sustentable en términos de la calidad de los procesos, productos y servicios.

Las organizaciones desde una visión socioproductiva, deben crear espacios de trabajos integradores, armónicos y sostenibles, ejecutando acciones dentro de una dinámica tecno-administrativa entendida por

todos los actores y cuyo fin es producir de manera libre y consiente, fortaleciendo las potencialidades del talento humano, como valor agregado para facilitar los cambios apócales.

Las crisis gerenciales, son producidas por los avances científicos tecnológicos, sociales, entre otros que obedecen al devenir ligados al progreso que en cada siglo ha permitido el desarrollo de la humanidad. La llegada del siglo XXI, requiere de adaptaciones a las estrategias organizacionales, acordes a la efectividad de los procesos productivos.

Superar las crisis es una misión de la gerencia de la productividad, debido a que el éxito de la organización se basa en una eficiente y coherente administración del conjunto de las gestiones que se despliegan para satisfacer los objetivos en términos de producción para la generación de bienes o servicios. Cuando se habla de calidad de la producción, se debe responder a los requerimientos del entorno social con una mejora del desempeño socioproductivo.

El ámbito socioproductivo desde las perspectivas de la economía da lugar a la visión desestructurada de la gerencia de la productividad a partir de las experiencias, para aumentar las competencias, los conocimientos y la experiencia organizacional en el desempeño global de las mejoras de sus capacidades competitivas.

Finalmente, la acción del gerente debe trascender los espacios de aprendizaje tradicional por otros capaces de reconocer las potencialidades del talento humano, de las herramientas gerenciales, y de las mejoras continuas para poder comprender la realidad de la organización sobre una gerencia de la productividad que toma aspectos inesperados que emergen en un mundo cada día más dinámico, complejo e incierto en el contextos de crisis provocada por los cambios epocales.

REFERENCIAS

- Acevedo, D. (2002). **El Trabajo y la Salud de las Mujeres en Venezuela. Una Visión de Género**. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Álvarez V (2009). **Venezuela Hacia dónde va el Modelo Productivo**. Caracas.
- Abreu, J. R., Bennasar García, M., Marín, C. (2020). **Pensamiento Gerencial Transcomplejo en Empresas Emergente del Siglo XXI**. Revista de estudios Globales universitarios Metrópolis. Vol. 01|No. 2
- Balza, A. (2021). **Gerencia Transparadigmática en Organizaciones Transcomplejas. Apuntes desde la Transmodernidad Cultural**. Fondo editorial Red de investigadores de la transcomplejidad. Documento en línea disponible en: <https://es.calameo.com/read/004634144cdc81639fa97>. Consulta: 24 de noviembre 2021]
- Chiavenato, I. (2007). **Administración de Recursos Humanos**. Bogota: McGraw Hill.
- Drucer, P. (2007). **Drucker para Todos los Días. 366 Días de Reflexiones Claves para Acertar en sus Negocios**. Bogotá: Normas S. A.
- Drucker, P. (2014). **La Gerencia de Empresas**. Ebook. Documento en línea] Disponible en: <https://books.google.co.ve/books?isbn=9875669687> Consulta: 15 enero, 2017]
- Fernández, E., Avella, L. Y Fernández, M. (2003). **Estrategia De Producción**.

Guzmán J. (1985). **Gerencia de Productividad**. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a85v05n01/85050110.html> [Consulta, 2017, febrero 2].

Documento en línea Disponible en <https://es.calameo.com/read/0046341448812a53598d1>. Consulta: 24 de noviembre 2021, pag. 90-102

Hamburger, A. (2008). **Los Valores Corporativos en la Empresa**. Bogotá-Colombia: Ediciones Paulinas.

Hill, C. y Jones, G. (2006). **Administración Estratégica**. (7ma Edición) México: Mc Graw Hill.

Marco, F., Loguzzo, A.. (2016). **Administración en las Organizaciones: Introducción**. (2da edición) Argentina. Universidad Nacional Arturo Jauretche

Morín, E (2000) **Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro**. UNESCO.

Lanz, R. (2001). **Organizaciones Transcomplejas**. Caracas: Publicaciones del CIPOST.

Render, B. y Heizer, J. (2004). **Principios de Administración de Operaciones**. Editorial Prentice Hall Internacional. España.

Silva, Miozotis (2018). **Circularidades Reflexivas Transcomplejas como Catálisis del Porvenir Venezolano**. Fondo editorial de investigadores de la transcomplejidad. Ebook.