



LA ALTA GERENCIA. SU COMPROMISO HACIA LA EXCELENCIA UNIVERSITARIA

RESUMEN

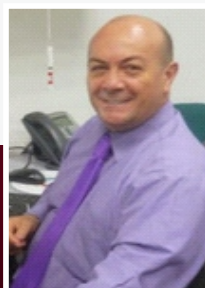
Esta ponencia se centra en la descripción acerca de la incidencia del compromiso de la alta gerencia en la creación y mantenimiento de una organización de excelencia, lo que conduce de manera obligatoria a considerar de manera conceptual los tres constructos (compromiso, alta gerencia y cultura organizacional de excelencia) como la base fundamental para generar el producto que se ha de generar en las universidades. Esto permite ratificar que el buen trato, la credibilidad del cuerpo rectoral hacia el empleado, el trabajo en equipo, la imparcialidad en la toma de decisiones y el reconocimiento hacia sus empleados, son algunos de los factores que determinan el rumbo de la organización, lo que conlleva a que el líder de la alta gerencia desarrolle interacciones positivas en el lugar de trabajo, inculcando a los empleados un sentido de pertenencia que los remita a presentar más altas utilidades y mayor productividad. Se pudo determinar que este gerente debe tener una función por medio de la cual deberá combinar una variedad de estilos de liderazgo y trabajo en equipo, actuar de manera estratégica, utilizar la nueva tecnología, mejorar los flujos de información, responder a fuentes múltiples de autoridad, administrar los conflictos, ser promotor más que supervisor y tener habilidades claves como las de aprendizaje y sensibilidad humana; de ahí que el compromiso de la alta gerencia estriba en tener un sentido para con la organización en donde se identifiquen y se compartan de manera clara las metas, los valores, las políticas; y se tenga una visión unificada, con involucramiento y activa participación del personal de la organización.

Descriptor: Alta Gerencia, Compromiso, Excelencia, Universidad



PROPÓSITO

Describir acerca de la incidencia del compromiso de la alta gerencia en el mantenimiento de una organización universitaria de excelencia.



Pérez Uribe, R
Compromiso de la alta gerencia

Línea de investigación:

Visión de una Gerencia Generadora de Cambios

Autores: Dra. Emilia de los A. Lucena Bustillos
Dr. Fredis A. Torcatas Aponte



EPISTEMOLOGÍA

Los cambios tecnológicos como pilar fundamental dentro de los postulados que ha de manejar el alto gerente dentro de la universidad para que a través de la educación se generen cambios que conduzcan a la transmisión de una cultura que condicione las estructuras profundas de un sistema insustituible de valores y actitudes. De allí que, el esfuerzo para provocar un cambio de paradigma cultural, vendría a ser una responsabilidad particular, que requiere evolucionar en la educación tecnológica sin dejar de lado la ética, que implique romper paradigmas de la forma tradicional de enseñar, cediendo el paso a las formas variadas de impartir la enseñanza, que estimulen el aprendizaje personalizado y grupal realmente significativo.

Para ello, la participación de la alta gerencia es clave para que la educación que se imparte en la universidad llegue a todos sus niveles con la valoración de la función social del personal docente, cuya formación de calidad prepare a los estudiantes para la vida productiva centrada en el fortalecimiento de los valores éticos y cívicos. En cuanto a la participación del estudiante éste debe adquirir el conocimiento socialmente significativo centrado en el autoaprendizaje; por su parte el docente debe orientar el saber teórico-práctico hacia la búsqueda del ser humano en el conjunto de la vida de saber actuar racionalmente, vivir y convivir bien con hermanos y con la misma naturaleza.

CONCLUSIONES

Se debe:

- 1.- Al asumir el paradigma de la alta gerencia universitaria en el marco de su gestión en el quehacer de la Universidad se podría generar el perfil de la gerencia deseable dimensionada con criterios de verdad.
- 2.- Se debe hacer un análisis de las tendencias gerenciales vigentes en la alta gerencia, que constituya hallazgos que permitan orientar la gestión en el sentido de aplicación operativa.
- 3.- La dedicación que le imprima la alta gerencia a su labor se debería centrar a la participación en el trabajo, acompañado de la inspiración en aras de una mejor alineación entre el uso práctico del concepto del compromiso adquirido lo que significa estar comprometido en el trabajo. Este tipo el gerente, tiene un sentimiento de aprecio y pertenencia a la universidad como organización.
- 4.- Los sitios de trabajo dentro de las diversas dependencias de la universidad tienen un entorno positivo de acuerdo con el propiciar una relación con la confianza interpersonal y las relaciones de calidad que se genere en los empleados más comprometidos y productivos.
- 5.- Un líder de la alta gerencia debe ser competente y estar comprometido con la gestión que desarrolla, sus iniciativas y desempeño para lograr las metas y los objetivos; deben ser líderes capaces de lidiar con la complejidad y los cambios bajo múltiples restricciones, entre las que se encuentran el tiempo, la incertidumbre y las expectativas. Por lo tanto, el liderazgo desempeña un papel fundamental en la promoción de la colaboración en la toma de decisiones y el desarrollo de soluciones innovadoras, para lo cual ha de asegurar el desarrollo de sistemas tecnológicos para satisfacer las necesidades dentro de la universidad.