

GERENCIA DE ALTA VIBRACIÓN COMO TEORÍA EMERGENTE DESDE LA ESENCIA COMUNICATIVA EN INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

GESTÃO DE ALTAS VIBRAÇÕES COMO TEORIA EMERGENTE DA ESSÊNCIA COMUNICATIVA NAS INSTITUIÇÕES UNIVERSITÁRIAS

HIGH VIBRATION MANAGEMENT AS AN EMERGING THEORY FROM THE COMMUNICATIVE ESSENCE IN UNIVERSITY INSTITUTIONS

DOI: 10.22481/rbba.v12i02.13734

Olga Claret Álvarez Calles.
Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Bolivariana
UNEFA Falcón - Venezuela.
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7120-5005>
Dirección electrónica: olgaclaret2609@gmail.com

RESUMEN

El propósito de éste estudio está dirigido a reflexionar sobre la gerencia de alta vibración desde la esencia comunicativa de los informantes clave en instituciones universitarias, dentro los teóricos que sustentan la investigación se encuentran Reyes y Ruiz (2013) en referencia a la categoría gerencia, Carballo (2014) para la categoría alta vibración y Berlo (2008) a la categoría comunicación, el enfoque ontoepistemológico se enmarca en el paradigma interpretativo, la corriente Fenomenológica y el método Fenomenológico, de diseño emergente. Los actores sociales o informantes claves, estarán constituidos por aquellas personas que cumplen cargos gerenciales. En cuanto a la realidad evidenciada en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Bolivariana núcleo Falcón, lugar donde se realizó la investigación, se logró obtener a través de conversaciones con el personal docente, que existen ciertas debilidades, donde se evidencia una comunicación fracturada, puesto que no se presenta una comunicación armoniosa entre las personas que integran la institución, aunado a ello, se observa que hay debilidad en las relaciones interpersonales y por ende presencia

Publicado sob a Licença Internacional – CC BY-NC-SA 4.0

ISSN 2316-1205	Vit. da Conquista, Bahia, Brasil / Santa Fe, Santa Fe, Argentina	Vol. 12	Num.2	Dez/2023	p. 33-51
----------------	--	---------	-------	----------	----------

de personas tóxicas que funcionan como barreras para la comunicación entre el personal.

Palabras Claves: Gerencia. Alta vibración. Esencia comunicativa.

RESUMO

O objetivo deste estudo visa refletir sobre a gestão de altas vibrações a partir da essência comunicativa de informantes-chave em instituições universitárias. Entre os teóricos que sustentam a pesquisa estão Reyes e Ruiz (2013) em referência à categoria gestão, Carballo (2014) para a categoria alta vibração e Berlo (2008) para a categoria comunicação, a abordagem ontoepistemológica está enquadrada no paradigma interpretativo, a corrente Fenomenológica e o método Fenomenológico, de desenho emergente. Os atores sociais ou informantes-chave serão constituídos por pessoas que ocupam cargos de gestão. Em relação à realidade evidenciada na Universidade Nacional Experimental do núcleo Falcón das Forças Armadas Bolivarianas, onde foi realizada a pesquisa, foi possível obter, através de conversas com o corpo docente, que existem certas fragilidades, onde a comunicação fraturada é evidente, pois há não há comunicação harmoniosa entre as pessoas que compõem a instituição, além disso, observa-se que há fragilidade nas relações interpessoais e, portanto, a presença de pessoas tóxicas que funcionam como barreiras à comunicação entre os funcionários.

Palavras-Chave: Gestão. Alta vibração. Essência comunicativa.

ABSTRACT

The purpose of this study is aimed at reflecting on high vibration management from the communicative essence of key informants in university institutions. Among the theorists who support the research are Reyes and Ruiz (2013) in reference to the management category, Carballo (2014) for the high vibration category and Berlo (2008) for the communication category, the ontoepistemological approach is framed in the interpretive paradigm, the Phenomenological current and the Phenomenological method, of emerging design. The social actors or key informants will be made up of those people who hold managerial positions. Regarding the reality evidenced at the National Experimental University of the Bolivarian Armed Forces Falcón nucleus, where the research was carried out, it was possible to obtain through conversations with the teaching staff, that there are certain weaknesses, where fractured communication is evident, Since there is no harmonious communication between the people who make up the institution, in addition to this, it is observed that there is weakness in interpersonal relationships and therefore the presence of toxic people who act as barriers to communication between staff.

Keywords: Management. High vibration. Communicative essence.

INTRODUCCIÓN

En toda institución u organización, se hace relevante darle énfasis a la gerencia como esencia en cada proceso que ejerce, puesto que a través de ella, se puede relacionar todos los elementos que la conforman partiendo desde lo más elemental hacia los más complejo, siendo algunos de estos elementos por ejemplo lo que para Fayol (1911) lo considera, como la división del trabajo, la disciplina, la autoridad, la unidad y jerarquía del mando, la centralización, la justa remuneración, la estabilidad del personal, el trabajo en equipo, la iniciativa y el interés general.

Para tal efecto Matsushita (1996, p. 36) considera que la gerencia siempre debe desenvolverse con una política de "dirección abierta", a la que describe de la siguiente manera: "La dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la empresa, alta moral de los trabajadores y, sobre todo, solidaridad empresarial". Es por ello, que hablar de las actividades netamente gerenciales amplía su escenario, puesto que está estrechamente relacionada con las habilidades del gerente.

Efectivamente, estas aseveraciones conducen a pensar que el gerente de hoy, tiene un gran reto al tomar en cuenta que la fuente principal en las organizaciones es el personal que allí labora, donde su punto de vista, sus opiniones y la intervención en la toma de decisiones, logran que sus actividades sean cada más efectivas y mucho más enfocada en la excelencia, por lo que como lo plantea el autor, es el gerente quien debe afianzar sus habilidades para el mejor desarrollo de su gestión.

En este sentido, dentro de las habilidades que un gerente debe poseer, el mismo Matsushita, considera que se encuentran, la habilidad conceptual; que "se basa en la capacidad de percibir a la organización como un todo, reconocer sus elementos, las interrelaciones entre los mismos, y cómo los cambios en alguna parte de la organización afectan o pueden afectar a los demás elementos".

Asimismo, integra a la habilidad técnica; la cual involucra a "la capacidad para usar el conocimiento técnico, los métodos, las técnicas y los medios necesarios para la ejecución de tareas específicas" y por último la habilidad humana; que es la "sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera asertiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige".

En concordancia con lo expuesto, Katz (1977, p. 21), identifica que las habilidades directivas básicas, se agrupan en tres categorías, tal como se mencionó anteriormente: La primera denominada “Técnicas: son aquellas desarrolladas con el objeto de originar competencias en una tarea concreta”. Este tipo de habilidad intensifica las destrezas dadas a partir de los conocimientos y las experiencias que se tengan e influirá netamente en los niveles operativos.

La segunda categoría es la humana: que “comprende las habilidades sociales y relaciones que ayudan al directivo en sus vínculos con otras personas”. En esta habilidad su énfasis se da en la capacidad de trabajar en equipo, de enriquecer la motivación entre los involucrados y por tanto contribuir en la consecución del logro de los objetivos organizacionales.

En correspondencia, a la categoría conceptual, Katz (1974) la define como la “capacidad para evaluar los problemas de la organización, tanto internos como externos, de forma sistemática los problemas”. Se refiere entonces, a la manera de percibir y evaluar los resultados de la organización, y tomar las medidas necesarias para lograr dar respuestas a cada inquietud o situación que puedan presentarse.

Ahora bien, la esencia de la gerencia hoy en día, se le atribuye tal como lo plantea Ruiz (2013, p. 15), cuando menciona que “es imaginar, visionar, crear, innovar, integrar, hacer seguimiento, “saber ser” para integrar al hacer”. Donde la actividad y su dinámica están centradas en el ser humano, tanto al que se sirve como el que sirve, es decir, al que se sirve, porque espera un servicio o acude al servicio y espera calidad, y concurrirá con mayor devoción en la medida en que esté satisfecho, y el que sirve, añade valor a su trabajo de manera que su esfuerzo produzca cubrir con una necesidad, respeta y valora a los demás tal como así mismo y tiene claridad de los fines y principios, que constituye la esencia, por lo tanto, un gerente pasa a ser un garante en las instituciones.

De allí es de donde parte la premisa, que el accionar gerencial no es único, cada ser humano desde su concepción reacciona como energía creadora de alta vibración, el cual está direccionado al espacio libre, la originalidad, creatividad y hasta el amor incondicional para poder mantener una comunicación con sus trabajadores, y con ello el dominio de las decisiones tomadas en su entorno.

En este sentido, un gerente debe poseer dentro de sus atributos una preparación clara con conciencia profesional que permita una participación continua y colaboradora entre su personal, direccionada a cualquier espacio donde se desenvuelva, bien sea a nivel empresarial

hasta de índole educativo. Es de hacer notar, que López (1996, p.17) considera, relacionándolo con éste último aspecto que:

resulta claro que un buen gerente sea aquella persona con ideas elevadas y habilidades prácticas, logrando el funcionamiento armonioso de la Institución educativa, tomando decisiones oportunamente, conciliando los diferentes intereses de la organización interna para obtener los objetivos preestablecidos que inducen a través de su gestión administrativa a los subordinados como equipos de trabajo para alcanzar los propósitos y metas de la organización educativa.

Por tanto, dentro de sus responsabilidades este líder de procesos, debe considerar el crecimiento de sus colaboradores facilitando una serie de actividades que contribuya a un aprendizaje significativo en su entorno, integrando comunidades abiertas (comunidad de aprendizajes) a los nuevos cambios y con capacidad de propiciar una cultura de innovación, que genere un clima de confianza entre su personal y con ello, la reciprocidad hacia el gerente, donde se vea claro la confianza que tenga el gerente a sus trabajadores, con la intención de que asuman criterios proactivos dentro de sus compromisos organizacionales.

Ahora bien, la postura gerencial, al considerarla de alta vibración, hace referencia, al movimiento interno que tiene cada ser o cuerpo. Vivekananda (citado por WOMPER, 2014, p. 21), pensador místico, plantea:

es mirar hacia adentro de nosotros, enriquecer nuestro mundo y vida interior a través de la oración, la meditación, la contemplación y la adoración. Tiene que crecer desde adentro hacia afuera. Nadie puede enseñar, nadie puede hacerte espiritual. No hay otro maestro, sino tu propia alma.

En este sentido, la Ley de vibración viene dada por la diferencia entre la mente y la materia, entre lo físico y lo no físico, el pensamiento es una de las formas de más alta de vibración, tratándose ésta de la capacidad que puede tener el ser humano de pensar en positivo para atraer lo positivo, de acuerdo a los pensamientos que se enfoquen se verá reflejado en el trabajo y en la vida en general y más aún en la calidad de cada acción diaria, inclusive la riqueza de las relaciones, la cantidad y calidad de amor que se tenga para ofrecer a los demás.

Asimismo, en la medida que se admire todo lo mejor que hay en la vida se podrá obtener resultados casi perfectos. Es por ello, que la vida fluye mientras los pensamientos irradian luz positiva, si los pensamientos van encaminados al miedo, la

duda, los rencores y las críticas lo más seguro es que puede analizarse el cuerpo y no lo deja avanzar.

De acuerdo a lo planteado, Wompner (2004, p. 25) hace referencia a lo siguiente,

La manera más sencilla de hacer que armonicen tus frecuencias vibratorias con las de tus deseos, es que “imagines” que ya lo tienes, que al imaginarlo “sientas” la maravilla de gozar aquello que deseabas. Creer que ya lo tienes en tu experiencia de vida, dirigir tus pensamientos al disfrute como el de ya tener aquello que deseas y con la práctica de esta poderosísima recomendación propia de una Nueva Conciencia, te mantendrás en la frecuencia vibratoria necesaria para que “permitas” así que aquello que deseas se manifieste en tu experiencia de vida.

Para tal efecto, el ser humano debe profesar y mantenerse con buena energía, para que su vida y sus logros puedan ser cumplidos y practicados efectivamente. Existen tres maneras o escalones de acuerdo al nivel vibratorio, el primero se refiere que cuando una persona está en el escalón bajo, la depresión, la angustia, el miedo las enfermedades y todas las emociones negativas se apoderan de ella, mientras se encuentre vibrando bajo, solo atraerá a su vida situaciones de incomodidad. En el segundo nivel, vibración media surgen las soluciones y la vida fluye de manera positiva, donde los obstáculos y los problemas encontrados en el nivel bajo son más fáciles de resolver y su actitud se hace más optimista.

Y en el último escalón se manifiesta la iluminación, la paz y el amor perfecto, lo que se piensa se manifiesta de una manera inmediata y sin complicaciones, el reconocimiento como persona es total y absoluto, lo que permite al ser más humano y sensible a los demás, atrayendo la fe para hacer posible cada acción que emprendas.

En función de ello, se considera que toda persona que realice una actividad o desee superar los obstáculos que se les presenten, está en la suficiente capacidad de medir en qué nivel se encuentra para decidir de la mejor manera que estrategias utilizará para alcanzar lo que desea, que actitud debe tomar en cada situación que se le presente y asimismo posicionarse en una alta vibración. De acuerdo a lo planteado, surge como interrogante, lo siguiente: ¿De qué manera se genera una teoría emergente de la gerencia de alta vibración desde la esencia comunicativa de instituciones universitarias?

Para tal efecto, el propósito de esta investigación es Generar una teoría emergente de la gerencia de alta vibración desde la esencia comunicativa de los informantes claves en instituciones Universitarias.

En cuanto a la fundamentación teórica la presente investigación se apoyó en el trabajo titulado “Gerente edificador de organizaciones espiritualmente inteligentes en las empresas del nuevo milenio de Méndez (2012), el cual tuvo como propósito generar una aproximación teórica-axiológica acerca del gerente edificador de organizaciones espiritualmente inteligentes, que propicie una reconstrucción significativa de su ser para recrear nuevos sentidos sobre el rol social que han de asumir en las empresas del nuevo milenio desde la perspectiva compleja.

El proceso de investigación y la significación del conocimiento se fundamentan en una investigación cualitativa con postura paradigmática interpretativa, sustentada en un estudio fenomenológico. El diseño es de campo. El grupo focal propició una dinámica de discusión orientada hacia la contrastación de opiniones, la articulación de diferentes perspectivas, el cruce de opiniones hasta llegar a un consenso. Para la interpretación se desarrollaron cuatro etapas: la categorización, la estructuración, la contrastación y la teorización propiamente dicha.

La aproximación teórica fue elaborada bajo las pautas del modelo teórico de Tesch (1987) adaptado por la investigadora, considerado el idóneo para el abordaje de la información, con criterios interpretativos que concede un sentido comprensivo a los hallazgos en el discurso gerencial, y permite rupturas en la linealidad del proceso. Con las interpretaciones realizadas al discurso de los informantes claves, se dio cuenta de un gerente con visión holística, con inteligencia y un modo de pensar integral, gestor de su propio futuro, el de la empresa, la comunidad, la sociedad y el cosmos; propiciador del desarrollo humano, de la cultura del ser, el bienestar social, el despertar de la conciencia hacia valores trascendentales y universales. Un gerente inmerso en una nueva racionalidad en el abordaje de la arquitectura organizacional, concebida como organizaciones espiritualmente inteligentes.

De acuerdo a lo planteado, la investigación presentada genera un aporte significativo a la investigación, puesto que asume al Gerente desde su propio ser como una reconstrucción significativa para recrear y ampliar nuevos retos en las empresas u organizaciones, asimismo, se convierte en apoyo a través de la metodología utilizada en el desarrollo de su proceso.

Otra de las investigaciones revisadas es la titulada: “La comunicación organizacional en entidades educativas” de Papic (2016), de la Universidad de Málaga, su objetivo se basó en analizar la aplicación de la comunicación organizacional interna entre los directivos y el profesorado en el marco del incremento de la eficacia de la gestión escolar en el establecimiento educativo, adscrito a las comunas de Pudahuel y La Cisterna.

Los principales antecedentes que constituyen parte del contexto educacional a nivel mundial, como en el sistema educativo nacional, se refieren, en primer lugar, a los fenómenos de la globalización, la mundialización, la sociedad de la información y del conocimiento; y, en segundo término, la relevancia de la función comunicativa para el mantenimiento y desarrollo de la organización social, incluida la educativa, junto con las reformas y políticas educativas fijadas por el Ministerio de Educación dirigidas a fortalecer la Educación Pública y a fortalecer la calidad de la educación.

En este sentido el aporte de esta investigación, la ofrece a través del hecho que en la comunicación organizacional interna el carácter de función de gestión, conforma un instrumento estratégico y dirigido a establecer el cumplimiento de objetivos institucionales compartidos, a instaurar las relaciones entre los miembros junto con instalar la coordinación de comportamientos al interior de la organización escolar; en tal sentido la comunicación contribuye a propiciar la motivación y a conectar a todos los miembros de la organización, lo que atribuye significado a la comunicación en instituciones Universitarias.

En este mismo orden de ideas, se considera oportuno hacer referencia a las teorías de entrada para la investigación, tomando en primer lugar a las:

Acciones Gerenciales

La evolución del campo de la gestión, desde Fayol hasta Mintzberg (1971), muestra una mutación hacia una fragmentación del trabajo gerencial en el cual se entremezclan una serie de papeles interpersonales, informativos y decisivos con las clásicas funciones de la administración. A pesar de la importancia que hasta ayer se le ha asignado a los procesos administrativos de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar y a los roles que Mintzberg ha venido planteando, la esencia de la gerencia no está en ninguna de estas funciones, ni siquiera en la suma de todas ellas.

Es por ello que para Ruiz (2013, p. 27):

El modo de pensar del gerente sobre las cosas, las personas y las organizaciones, es un factor crítico para el mejoramiento de la calidad, la productividad y la integración del personal. El centro de la gerencia es el ser humano, aquél al que se sirve y aquél que sirve. La visión que tiene de sí mismo afecta no sólo sus actitudes y comportamientos, sino también, la visión que tiene de otras personas. Por ello valorarse a sí mismo, valorar a los demás y tener claridad de los fines y principios constituye la esencia y el fundamento de una acción eficaz.

En consecuencia la calidad de la práctica gerencial es producto del paradigma que construyen los gerentes sobre el ser humano. Entonces el desafío de los gerentes consiste en ser una luz, en desarrollar un sistema de trabajo en un ambiente de trabajo humano donde se cultive el aprecio, la confianza, el respeto, la motivación y prevalezca el poder de las ideas.

Un sistema debe ser gerenciado para lograr la optimización, pues, eso significa el cumplimiento del fin con el esfuerzo organizado de todos los componentes del mismo. A mayor interdependencia entre los componentes, mayor es la necesidad de cooperar y comunicarse. Implica también el conocimiento, dominio y aplicación de la teoría estadística para analizar la variación del sistema, las causas especiales y comunes de esa variación, la comprensión de la capacidad de los procesos, y el conocimiento de las diferentes fuentes de incertidumbre de los datos.

De la misma manera, el conocimiento de la psicología brinda el marco conceptual y las teorías que permiten y ayudan a entender a la gente, sus interacciones y circunstancias. Las personas aprenden de diferentes maneras y a velocidades distintas, impulsadas por motivaciones intrínsecas que se deben tener presentes. La teoría del conocimiento ayuda a entender que la gerencia en cualquier forma es predicción. Una información desprovista de predicción o de hechos pasados no transmite conocimientos. No existe la observación sin teoría que la sustente. La predicción depende del conocimiento en la materia.

Estrategia para agregar calidad a la gestión

Los planteamientos antes esbozados pueden ser logrados si se cultivan nuevos patrones de pensamiento. A tal efecto, Senge (1992, p.24) sugiere una estrategia dirigida a ampliar la capacidad para crear los resultados que se aspiran. Para ello sugiere 5 disciplinas o sendas para el desarrollo de las potencialidades. Estas son:

Dominio personal, es la disciplina que permite aclarar y ahondar en la visión personal. Las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden, pero el aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, no obstante, no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual. “Ser pro-activo, tener liderazgo personal, saber gerenciar y ser interdependiente es la actitud del Yo (para integrarse a un Nosotros). Dominio personal es crecimiento, es aprendizaje personal.

Ello significa, que la tarea fundamental de un gerente es redefinir su filosofía. Abandonar el viejo dogma de que la función de un gerente consiste en planificar, organizar y controlar, para comprender el carácter casi sagrado de su responsabilidad por la vida saludable de tantas personas. Trátese de investigación, docencia, extensión u otra actividad, en todas ellas la fuerza activa es la gente. Esta gente tiene su propia voluntad, su propio parecer y su modo de pensar. Esta gente tiene motivaciones e intereses que los gerentes gradualmente van destruyendo cuando desatienden sus necesidades. Si éstos no están motivados para alcanzar metas de crecimiento y desarrollo tecnológico, no habrá crecimiento, no habrá productividad, no habrá desarrollo.

En este orden de ideas, el aprendizaje en equipo es el proceso de alinearse y desarrollar la capacidad de un equipo para crear los resultados que se desean. Se construye sobre la disciplina de desarrollar una visión compartida, también se construye sobre el dominio personal, pues los grupos talentosos están constituidos por individuos con talento. El aprendizaje en equipo tiene tres dimensiones críticas: Primero está la necesidad de pensar en problemas complejos, los equipos deben aprender a explotar el potencial de muchas mentes.

El Segundo está la necesidad de una acción innovadora y coordinada, los equipos destacados desarrollan un ímpetu operativo en donde cada uno es consciente del otro y actúa de manera que complementa los actos de los otros. Tercero está el papel de los miembros del equipo en otros equipos, así un equipo que aprende alienta a otros equipos a aprender al inculcar prácticas y destrezas en el trabajo en equipo.

Por tanto, la disciplina del trabajo en equipo implica dominar la práctica del diálogo y la discusión, las dos maneras en que conversan los equipos. También implica aprender a afrontar creativamente las fuerzas que se oponen al diálogo y a la discusión. En el diálogo existe la exploración libre y creativa de asuntos complejos y sutiles, donde se escucha a los demás y se suspenden las perspectivas propias. En la discusión se presentan y definen perspectivas y se busca la que sea mejor para resolver y respaldar las decisiones que se deben tomar.

Es así entonces, como Cameron y Quinn (2005), consideran que no se puede lograr dentro de una organización una cultura, a menos que ocurra un cambio individual por parte de los miembros de la organización. El cambio cultural depende de que los individuos pongan en uso una serie de conductas que refuercen y sean consistentes con los nuevos valores de esa cultura. Es posible identificar la cultura que se desea y especificar las estrategias y actividades a seguir para obtener el cambio, pero si el proceso de cambio no es individualizado, si el

individuo no desea comprometerse con los nuevos valores y sin un cambio en las competencias gerenciales ya presentes, entonces no será posible el cambio cultural de la organización desde sus raíces.

En este sentido, el aprendizaje en equipo es fundamental porque la unidad de aprendizaje en las organizaciones modernas no es el individuo sino el equipo, pensamiento sistémico, y disciplina que integra las demás funciones en un cuerpo coherente de teoría y práctica. Es un marco para ver totalidades, interrelaciones, interconexiones. Es una manera de pensar.

En este proceso de transformación, aprendizaje y búsqueda de nuevas vías para lograr la calidad se puede enmarcar en el contexto de los cambios paradigmáticos que representan la calidad de clase mundial, y que han definido las tendencias futuras esbozadas según McLagan (1989) y otros, en los siguientes términos:

- **De una gerencia basada en el control a una gerencia basada en el compromiso**

La cultura de las organizaciones está cambiando porque la naturaleza del trabajo y de los trabajadores también está cambiando. En el pasado, el trabajo era controlable. En las líneas de ensamblaje, los trabajos eran repetitivos y requerían poco pensamiento. El desempeño se podía medir fácilmente y se administraba la recompensa y el castigo para ejercer el control. Sin embargo, hoy, el desempeño crítico consiste en pensar mejores formas de lograr que se haga el trabajo, iniciando acciones de mejora, creando nuevos servicios, métodos y estrategias.

Estos no son fáciles de «controlar». Un alto control incrementa el temor y reduce los riesgos, la iniciativa y la creatividad. El control destruye la motivación intrínseca, clave para el éxito de hoy. La eliminación del temor y del control innecesario aumenta el compromiso y la creatividad. Un alto compromiso es una consecuencia de una visión y unos valores compartidos, de la participación en la toma de decisiones, del conocimiento de los usuarios, del servicio mismo y de la capacidad de mejorar procesos.

- **De la concentración en las tareas a la concentración en el proceso y en el cliente**

En el pasado, la responsabilidad del empleado fue definida en términos de tareas específicas. Los ingenieros industriales medían cada movimiento y el trabajo del gerente era hacer que el empleado cumpliera con la tarea. En el medio actual de trabajo, la definición

«correcta» de la tarea cambia muy a menudo. Las definiciones altamente especificadas se vuelven rígidas y obstaculizan el mejoramiento. Para optimizar la calidad, en el sector educativo, por ejemplo, los docentes, en todos los niveles deben entender quiénes son los clientes y cuáles son sus requerimientos. Docentes y directivos deben involucrarse en todos los esfuerzos para el mejoramiento de los procesos dirigidos a satisfacer las necesidades de los estudiantes y comunidad en general. Una organización de calidad es una organización centrada en el usuario en la cual se define el trabajo en términos de responsabilidad por todos los procesos que sirven las necesidades de los beneficiarios del servicio.

- **De la decisión impuesta a la decisión por consenso**

Las decisiones impuestas han sido el modelo que ha prevalecido a lo largo de la historia. La imposición es adecuada, inclusive necesaria, en tiempos de crisis, ella produce la conformidad y la uniformidad requerida que llevan al éxito en situaciones de conflicto o de combate. Pero las cosas han cambiado. En vez de una toma de decisiones centralizada, necesitamos compromiso, participación y sentido de pertinencia, lo cual garantiza libertad para la creatividad, la innovación y aceptación de la responsabilidad. El gerente de cualquier institución tiene que consultar con los actores y grupos de interés. El grado de integración del sistema, la interdependencia entre las organizaciones y las personas, amerita un proceso de toma de decisiones participativo.

- **Del trabajo individual al trabajo grupal**

En el pasado, las tareas se asignaban a los individuos y éstos eran responsables o castigados. Esto funcionó bien porque las tareas eran sencillas e independientes. Hoy las tareas son cada vez más complejas e interdependientes y requieren trabajo en equipo para su consecución exitosa. El trabajo en equipo es la clave de la motivación. Desde nuestra niñez hemos aprendido a jugar en equipo, a perseguir metas comunes, a mantener récord, a resolver problemas, y a disfrutar la emoción de la victoria y la agonía del fracaso, emociones y sentimientos que debemos favorecer promoviendo el trabajo en equipo, única vía para integrar esfuerzos, aprovechar las fortalezas y minimizar las debilidades.

- **De expertos trabajadores a expertos todos**

Hasta ayer se ha mantenido como reliquia la distinción de clases entre trabajadores y gerentes, asalariados y por hora, pensadores y hacedores. Hoy la mayoría de los empleados actuales son trabajadores con «conocimientos», independientemente del color de su cuello. Aceptar y promover a todos los empleados como expertos en su proceso es crítico para el pensamiento de una organización de calidad.

- **Del castigo al refuerzo positivo**

Desde tiempos remotos, el castigo se adecuaba a la naturaleza del trabajo y de los trabajadores y prevalecía la política del garrote. En la organización moderna, todo ha cambiado. No se permite ningún castigo y todos buscan y esperan el reconocimiento y la recompensa. Es nuestra responsabilidad diseñar el sistema para que el buen desempeño se vea acompañado con el refuerzo positivo oportuno.

- **De una vía correcta al mejoramiento continuo**

Los productos y servicios, los requerimientos y los procesos de trabajos cambiaban lentamente en el pasado. Hoy, cambian de la noche a la mañana. Cuando se descubre la «vía correcta», se requiere una nueva vía. Tenemos que adoptar el «espíritu de carrera». Igual como se da el mejoramiento continuo de los carros de carrera en la pista, tenemos que buscar constantemente una mejor vía. El mejoramiento continuo solamente es posible cuando todos los niveles y cada función, participan y aceptan la responsabilidad de mejorar el servicio de los usuarios.

- **Del mantenimiento de números al mantenimiento de desempeño**

En el pasado los números eran registrados por un grupo para hacerle el seguimiento a otro grupo. Los gerentes hacían el seguimiento de los empleados. La premisa era que la gente no era confiable y había que controlarla. La organización de la calidad asume que las personas son productivas si son motivadas adecuadamente. Parte de este sistema son los números, que permiten que las personas mantengan su propio desempeño, establezcan sus propios objetivos, estudien los procesos y experimenten la sensación del triunfo.

- **De la estructura vertical y rígida a la estructura horizontal y flexible**

Las burocracias tienen muchas capas y se vuelven rígidas. Estas crean feudos dentro de los departamentos en competencia. Las paredes crecen aislando a la gente y frenando el proceso de trabajo. El mejoramiento se hace cada vez más difícil, por lo que la organización de calidad está en movimiento con expertos que trabajan asumiendo la responsabilidad de todo el proceso que sirve a las necesidades del que recibe el servicio, se trabaja en equipos autogerenciados, lo cual requiere una estructura horizontal o circular flexible.

- **De los valores no expresados a los valores compartidos**

En el pasado, los líderes no tenían que rendir cuenta a sus subordinados; tampoco necesitaban revelar sus principios. Solamente respondían ante sus superiores. Hoy, las organizaciones de calidad tienen valores claramente expresados que definen la conducta deseada, la ética y las metas. Cuando los valores están claramente expresados y compartidos sirven como una fuerza unificadora que dirige la energía creadora del hombre hacia el esfuerzo productivo.

- **Del consumo de la riqueza a la creación de la riqueza**

La organización de calidad cumple el rol fundamental de una organización empresarial en una sociedad libre, creando excelentes productos y servicios. Esto genera satisfacción y contribuye a la riqueza colectiva de la sociedad.

Ahora bien, pasando a otro factor importante que está inmerso en la gerencia y es vital para el ser humano en su manera de dirigirse a otras personas, de informar, de actuar, de mantenerse relacionado con los demás y de una forma armoniosa con miras hacia el logro de sus objetivos, es la comunicación, la cual, de acuerdo a lo que expresa Berlo (2001), “es la facultad que tiene el ser humano vivo de transmitir a otros u otros, informaciones, sentimientos y vivencias”.

En este sentido, Cuando se habla de seres vivos, no solo se refiere a los humanos, ya que desde los insectos hasta grandes mamíferos tienen dicha facultad, siendo el hombre el único ser que puede comunicarse a través de las palabras; mientras que los demás lo hacen por sonidos (pájaros, delfines, ballenas), fricción de elementos de su cuerpo (grillos, chicharras) o por acción (formación de vuelo de abejas, posición del cuerpo de perros o venados, formación de

nado de los peces), los mamíferos, incluido el hombre, también tienen las características de comunicarse por el tacto (contacto corporal).

Para González (2007, p.11), el proceso de la comunicación es una vía esencial del desarrollo de la personalidad, que tiene su especificidad con relación a la actividad objetiva concreta, tanto en sus características como por la forma en que el hombre se incluye en la calidad de sujeto en uno u otro proceso, la significación de la comunicación depende de los sujetos implicados en ella. Por su parte Brunet (2008, p.21), también afirma que desde el punto de vista psicológico la comunicación representa “el proceso de interacción sujeto-sujeto, a través del cual se intercambia información, sentimientos, ideas, entre otros”, considera a la comunicación como la vía de interacción mediante el cual se logra la convivencia y por ende la socialización, que conlleva al crecimiento y desarrollo productivo de las comunidades. Es por ello, que a medida que en las organizaciones, la comunicación se dé como un acto sólido, se logrará cumplir con los objetivos trazados y de manera mancomunada los trabajadores y sus superiores encaminarán las ideas a un fin común.

En este sentido, Gómez (2008, p. 56), va más allá de su significado, plasmando en su texto “Perspectivas comunicacionales en las organizaciones, donde clarifica que uno de los puntos más importantes en el ambiente organizacional es la comunicación interna. Es la clave de la motivación, es lo que permite que la gente sienta que puede expresarse y que sus ideas serán escuchadas, valoradas, seguramente se sienta a gusto en su lugar de trabajo; generando una mayor fidelización de los empleados hacia la empresa, un mayor compromiso, lo que se convierten en una estrategia para el área de Recursos Humanos.

Es por ello, que la comunicación juega un papel indispensable en cualquier organización por ser esta la que permite una interacción constante entre las personas que la conforman y a su vez conlleva al mejor desenvolvimiento en cada acción que ejecuta. Por lo que, Ibarra (2001, p. 37), considera que una gran cantidad de experiencias comprobadas en diferentes organizaciones demuestran que teniendo canales de comunicación efectivos, habrá menos posibilidad de que se produzcan malos entendidos entre los miembros de una organización.

Esto teniendo en cuenta, que dentro de una organización la comunicación interna sirve además para realizar una ordenada distribución de la información y para dar coherencia al proyecto institucional. Los empleados al poder expresar sus opiniones y sentirse escuchados y valorados se sienten motivados, alineándose de esta manera a los objetivos de la empresa.

Bajo estas premisas, es relevante apuntar la postura de Cameron y Quinn (2005) cuando menciona que el desempeño eficiente de una organización se da a través de “un conjunto de dimensiones múltiples: externas e internas, control y flexibilidad, en el que las grandes organizaciones no solo existe una forma única para gerenciar efectivamente y que mientras más perspectivas sean usadas se tendrán más alternativas, con lo cual aumentará la posibilidad de ser efectivas, lo que conduce a que se pueden presentar simultáneamente la estabilidad y el cambio, considerando las tensiones y conflictos de los ambientes organizacionales.

VIBRACIÓN

La vibración es el movimiento interno que tiene cada ser o cuerpo. Todos los cuerpos vibran, desde el corpúsculo y la célula, hasta los astros y los universos todo se encuentra en una vibración constante y como todas las cosas que existen en este universo, el alma vibra según su propia condición, y es en este nivel de vibración que podemos darnos cuenta del grado de su manifestación en la existencia. El asunto es que contra más acción y expresión se pueda alcanzar con el alma también mayor será la evolución espiritual, como decía Buda “*Al igual que una vela no se puede quemar sin fuego, los hombres no pueden vivir sin una vida espiritual*”. Esto significa mirar hacia adentro de cada ser, enriquecer el mundo y la vida interior a través de la oración, la meditación, la contemplación y la adoración. *Tienes que crecer desde adentro hacia afuera.*

En función de ello, nadie puede enseñarte, nadie puede hacerte espiritual. No hay otro maestro, sino tu propia alma (VIVEKANANDA, citado por WOMPER, 2004).

La vibración de todo cuerpo puede ser captada, de distintas formas y en especial la humana, a medida que se encuentre en constantes movimiento y que sus pensamientos estén dirigidos o enfocados de manera positiva se obtendrá los mejores resultados, si es en caso contrario la vibración girará bajo ese estado, es así como se debe vibrar en amor, en prosperidad, en abundancia, en alegría y lo atraerás.

LEY DE LA VIBRACIÓN

La Ley de la vibración “es la diferencia entre la mente y la materia, entre los mundos físicos y no físicos, se postula que todo vibra o se mueve, nada permanece inactivo”:

Todo está en un estado constante de movimiento, y por lo tanto, no hay tal cosa como la “inercia”, o un estado de reposo. Desde lo más etéreo, y hasta la más importante forma de la materia, todo está en un constante estado de

vibración. Es el Traslado desde el más bajo al más alto grado de vibración, donde se descubre que hay literalmente millones y millones de niveles o grados, desde el electrón en el universo todo está en movimiento vibratorio. Asimismo "La Ley de la Atracción" es el principio básico que regula el nivel de su personal de la prosperidad. A través de la ley de vibración, todo en el universo entero está conectado con todo lo demás.

En función de ello, esta ley puede ser denotada en la conexión de los colores del arcoíris, donde no se puede distinguir cuando empieza y donde termina. La única diferencia física que existe entre una cosa y otra, se refiere a la densidad o la amplitud de su vibración.

En otro orden de ideas, ésta investigación, dentro del marco Ontoepistemológico y metodológico, se desarrolla bajo el Paradigma Interpretativo, generado por la necesidad de dar sentido a expresiones del sujeto estudiado, tal como se refleja en esta investigación donde se interpreta la visión de los directivos de la UNEFA Coro para darle sentido a sus expresiones.

En cuanto a la metodología a utilizar, es cualitativa porque no se va a aplicar estadística para analizar los resultados, sino que se interpretan, el diseño es emergente, porque se va construyendo, permanece abierto o flexible a cambios y redefiniciones, la teleología o propósito de esta investigación es interpretar la realidad para generar teoría.

La corriente del paradigma interpretativo en la que se desarrolla el estudio es en la fenomenología, donde Husserl (1931, p. 243) señala que la fenomenología está íntimamente ligada a la intencionalidad de la conciencia, percibida como "la percepción de algo...el juicio de cierta materia, la valoración del valor, el deseo por el contenido deseado.

REFLEXIONES FINALES

El gerente en cualquier espacio donde se desenvuelva, debe estar presto a los cambios que se les presenten, tomando el humanismo en toda su expresión, por ser considerado al talento humano aquella persona que hace posible el logro de los objetivos de una organización así como, el que media lo que ocurre en ella, sea de índole personal o profesional, y más aún por ser aquel o aquella persona que lleva en alto todas las acciones que se ejecutan, para ello, el gerente debe ser el garante de mantener las condiciones óptimas de cada uno de sus trabajadores, y que su estadía en ese espacio sea el más acorde para desarrollar su labores efectivamente.

En este sentido, la intención de desarrollar esta investigación se basó, en reflexionar sobre la gerencia de hoy en día, añadiendo la alta vibración en cada paso que ejecute, para así

lograr mantener una comunicación efectiva y asertiva con todo el personal que dirige, proporcionando a su vez bases para una organización proactiva, dispuestas a los cambios y con una visión positiva que abra espacios para el dialogo, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y acuerdos establecidos por parte de la directiva y sus empleados.

Es importante mencionar, que para esta investigación, la investigadora tendrá la oportunidad de investigar a profundidad por ser un tema con muy pocos estudios relacionados a las categorías que presenta y más aún por generar un cambio significativo en una institución que ha sido el lugar donde desarrolla sus destrezas profesionales.

REFERENCIAS

ALVARADO, J. **El gerente de las organizaciones del futuro**. (Serie Trabajos de Ascenso N° 2). Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Alvarado, J. 1990.

BERLO, D. **El proceso de la Comunicación**. Signos, Buenos Aires, 2001.

BRUNER, J. **De la comunicación al lenguaje, una perspectiva psicológica**. Edición Avesta. Barcelona, 2008.

FAYOL, H. **Administración industrial y general**. 1ª. Ed. en español. México: Editorial Herrero Hermanos, S.A., 1971

KATZ, D. Y KAHN, R. **Psicología social de las organizaciones**. México: Trillas, 1977.

GÓMEZ, S. **Una nueva concepción del trabajo y de la persona en la empresa del siglo XXI**. Documento de Investigación N° 305, Universidad de Navarra. Barcelona, España, 1996.

GONZÁLEZ R. **Investigación cualitativa y subjetividad**. Guatemala. Oficina de los derechos humanos del Arzobispado de Guatemala, 2006.

HUSSERL, E. Fenomenología y Antropología. En **Anuario de Filosofía Jurídica y Social**. n° 3. 1985. Sociedad Chilena de filosofía jurídica y social, 1931.

IBARRA A. Comunicación y Sociedad. **DECS**, Universidad de Guadalajara, núm. 40, julio diciembre 2001, pp. 11-64.

QUINN, y CA KMERON. **Diagnosing and Changing Organizational Culture, Based on The Competing Values Framework** (2a edición). Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2005.

MÉNDEZ, A. **Gerente Edificador de Organizaciones Espiritualmente Inteligentes en las empresas del nuevo milenio**. Tesis doctoral. Universidad Fermín Toro Barquisimeto Venezuela, 2012.

MINTZBERG, H. **La alta dirección: mitos y realidades**. Clásicos Harvard de la administración. México: Delnu Ediciones, C.A., 1976.

RUIZ. **Enseñanza y aprendizaje de habilidades**. Caracas, Venezuela: Norma, Ed., 2013.

SENGE, P. **La quinta disciplina**. Barcelona: Granica, 1992.

TAYLOR, F. **Principles of Scientific Management**. New York And London. Harper & Brother, 1911.

WOMPNER, F. (2008). **La inteligencia holística la llave para una nueva era**. Edición electrónica gratuita. Disponible em: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/464/>. Recuperado el 3 de diciembre del 2010.