



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS CENTRALES
"RÓMULO GALLEGOS"



REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006
ISSN: 2610-816X

GENERANDO CONOCIMIENTOS



Revista Semestral-
Venezuela

Volumen 4 Número

2

Depósito Legal
Número:
GU218000006


REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAEDUC

Julio 2021
Versión Digital
ISSN: 2610-816X



Indexadas en directorios de
Bases de datos internacionales



Índice de revistas
en consolidación
américa



Esta obra está bajo una Licencia Creative
Commons Atribución No –Comercial 4.0
Internacional

Área Ciencias de la Educación (UNERG),
Sector Merecurito, Calabozo, Guárico-
Teléfono: 0246-8713093



Dra. Taide Lisbeth Zobel Coronel

Universidad Nacional de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos (UNERG) Venezuela

Email: tailiszc@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9190-2290>

Como citar este artículo: Taide Lisbeth Zobel Coronel (2021), "Matiz Interpretativo del Quehacer Gerencial en la Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda (SUNAVI), Coordinación Estado Guárico" (1-11)

Recibido: Mayo 2021

Aceptado: Julio 2021

Matiz Interpretativo del Quehacer Gerencial en la Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda (SUNAVI), Coordinación Estado Guárico

RESUMEN

El propósito de la investigación fue interpretar el quehacer gerencial en la Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda (SUNAVI), Coordinación Estado Guárico, la misma estuvo inmersa en el Post positivista, bajo el enfoque cualitativo; apoyado en los argumentos fenoménicos de Martin Heidegger, y bajo el paradigma interpretativo, se empleó el método fenomenológico. Así mismo, este estudio esbozó un recorrido teórico-filosófico nutrido por los aportes de Abraham Maslow en la Teoría de la Motivación, Douglas McGregor en las Teorías Gerenciales y Ludwig Von Bertalanffy en la teoría de Sistema. El escenario estuvo representado por (SUNAVI), Municipio Juan Germán Roscio, la investigadora interactuó y abordó tres informantes clave. Como instrumento de recopilación de información se empleó la entrevista semi-estructurada, y los reportes verbales (testimonios); se utilizó: categorías descriptivas, concretas y precisas, con la información suministrada por fuentes primarias (los informantes); la confiabilidad buscó una similitud interpretativa entre la teoría, los diferentes informantes y lo observado por la investigadora y una validez donde se le dio credibilidad a la información al contrastarla con los informantes. Se procesó y analizó la información a través de la triangulación de la información manifestados por los sujetos, mediante la cual se dio significación al fenómeno estudiado. En tal sentido se tiene; que, en el quehacer gerencial, la habilidad para comprender y dirigir todos los procesos de la organización es de vital para desarrollar un liderazgo efectivo, darle especial importancia al talento humano, por cuanto el gerente líder tiene que comunicarse de manera efectiva con sus empleados.

Descriptores: quehacer gerencial, vivencias, organismo público.

Reseña Biográfica: Docente Asistente de la Universidad de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos (UNERG), en el Área de Ingeniería, Arquitectura y Tecnología, Directora de Planta Física; Directora del Programa de Ingeniería en Hidrocarburo Mención Gas y Petróleo; Directora del Programa de Ingeniería Civil; Doctora en Educación; Maestría en Gerencia Administrativa.

Dra Taide Lisbeth Zobel Coronel

Email: tailiszc@gmail.com

ORCID: 0000-0002-9190-2290

Research Line: Comprehensive human development

How to cite this article: Taide Lisbeth Zobel Coronel (2021), "Interpretive Nuance of the Managerial Work in the National Superintendency of Housing Leases (SUNAVI), Guárico State Coordination" (1-11)

Received: May 2021

Accepted: June 2021

Interpretative Matiz of the Management Work in the National Superintendency of Housing Leases (SUNAVI), Guárico State Coordination

ABSTRACT

The purpose of the research was to interpret the managerial work in the National Superintendency of Housing Leases (SUNAVI), Guárico State Coordination, it was immersed in the Post positivist, under the qualitative approach; supported by the phenomenal arguments of Martin Heidegger, and under the interpretive paradigm, the phenomenological method was used. Likewise, this study outlined a theoretical-philosophical journey nourished by the contributions of Abraham Maslow in the Theory of Motivation, Douglas McGregor in the Management Theories and Ludwig Von Bertalanffy in the System theory. The scenario was represented by (SUNAVI), Juan Germán Roscio Municipality, the researcher interacted and addressed three key informants. As an instrument for gathering information, the semi-structured interview and verbal reports (testimonies) were used; It was used: descriptive, concrete and precise categories, with the information provided by primary sources (the informants); the reliability looked for an interpretive similarity between the theory, the different informants and what was observed by the researcher and a validity where credibility was given to the information when contrasting it with the informants. The information was processed and analyzed through the triangulation of the information manifested by the subjects, through which significance was given to the phenomenon studied. In this sense you have; that, in managerial work, the ability to understand and direct all the processes of the organization is vital to develop effective leadership, giving special importance to human talent, since the lead manager has to communicate effectively with his employees.

Descriptors: managerial work, experiences, public body.

Biographical Review: Assistant Professor at the University of the Central Plains Rómulo Gallegos (UNERG), in the Engineering, Architecture and Technology Area, Director of the Physical Plant; Director of the Hydrocarbon Engineering Program, Gas and Oil Mention; Director of the Civil Engineering Program; Doctor of Education; Master in Administrative Management

INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas han venido sufriendo un proceso de transformación comenzando por la estructura, tratando de involucrarse con el entorno e identificándose con la sociedad, con énfasis, en dar participación activa al pueblo en la gestión pública; de allí, se crean distintas instituciones para velar por el bien de la sociedad, tal es el caso de la Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda, cuyo fin último, es el dar respuesta a la sociedad. No obstante, la subsistencia y eficaz del funcionamiento de toda organización depende de su capacidad para detectar los cambios oportunamente y de su flexibilidad para reaccionar ante ellos en forma apropiada, a través de las adecuaciones de sus estrategias y objetivos e incluso de sus estructuras. Dicho de otro modo, apropiarse de una posición proactiva que propicie de manera anticipada y oportuna, espacios intrínsecos de permanente transformación, basados en el desarrollo y aprovechamiento de la creatividad e innovación del personal, concibiendo y promulgando nuevos conocimientos; que favorezcan a la vez, el desarrollo de sus competencias internas, integradas por la acumulación de conocimientos dentro de las organizaciones.

Acercamiento a la Realidad

La sociedad hoy más que nunca, ante un mundo cambiante necesita de las organizaciones dado que éstas le permiten lograr los objetivos que en forma particular no pueden alcanzar, así como proporcionar viviendas al país y proporcionar otros beneficios a la colectividad en general. Por supuesto, el desarrollo de estas acciones depende de la eficacia y eficiencia en el desempeño gerencial. Así mismo, para lograr la efectividad, como lo refiere Robbins, S. (1996) "El gerente debe cumplir diferentes funciones como la planificación, la organización, la dirección y el control" (p.38), la que le garantiza el empleo de los recursos para lograr los objetivos establecidos y tienen aplicación universal; es decir, pueden ser utilizados en cualquier empresa de producción de bienes o servicios, pertenezcan o no al sector público o privado, como es el caso de la institución objeto de investigación.

Por otro lado, a través del tiempo parte de la existencia del individuo, está involucrado o pertenece a una organización, enfrentando innumerables desafíos al luchar por cumplir con las diversas tareas que se le presentan diariamente. No obstante, el éxito de toda la organización para alcanzar sus objetivos y también al satisfacer sus obligaciones sociales depende en gran medida, del desempeño gerencial de la organización. En este orden de ideas Suárez, D (2000), afirma que la gerencia es responsable o no de una empresa; de allí la importancia que ejerce el gerente en que

**Matiz Interpretativo del Quehacer Gerencial en la
Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda
(SUNAVI), Coordinación Estado Guárico**

Dra. Taide Lisbeth Zobel Coronel



las organizaciones alcancen sus metas. En tanto, la base fundamental de un buen gerente radica en la eficacia que éste, tenga para lograr las metas de la organización. Ante estos argumentos, la eficacia organizacional estaría dada por el desempeño que tiene el gerente para realizar una tarea determinada y producir resultados satisfactorios. Desde esta perspectiva, es importante señalar que un gerente de acuerdo a lo planteado por Terry, George. y Franklin, S. (1991) “es una persona, con plena capacidad jurídica, que dirige una empresa por cuenta y encargo del empresario” (p.279). Es decir, una persona se le encomienda la labor de cuidar, supervisar, controlar, planificar, las personas que bajo su mando están. Ante esta realidad, generalmente el gerente es el reflejo de la marcha de una organización, por esa razón juega un papel relevante dentro de la misma.

Ciertamente, al hacer referencia a las organizaciones conformadas en Venezuela, no escapan a esta realidad de cambio; sin embargo, en la actualidad, caso especial de la Superintendencia Nacional de Arrendamiento de Vivienda (SUNAVI), Coordinación Guárico, se observa el esfuerzo al que están sometidos los gerentes, dado a la resistencia a cambio por algunos trabadores, de aceptar nuevos lineamientos cónsonos a la presente realidad por la que atraviesa nuestro país dado a que como investigadora, hago vida diaria en dicha institución. Sobre la base de esta situación, surge la inquietud de realizar la presente investigación la cual tiene como propósito indagar sobre el quehacer gerencial en la Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda (SUNAVI), Coordinación Estado Guárico.

Estadios Teleológicos

Relatar las vivencias gerenciales desde la narrativa del actor directivo en la Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda (SUNAVI), Coordinación Estado Guárico.

Categorizar el funcionamiento gerencial implícito de la Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda (SUNAVI), Coordinación Estado Guárico.

Interpretar el quehacer gerencial en la Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda (SUNAVI), Coordinación Estado Guárico.

Relevancia de la Investigación

La gerencia surge por la necesidad que tiene el hombre de participar en los diferentes cambios que se dan en la sociedad, dado a que es el acto de guiar a los demás, para conseguir que las cosas se hagan y al mismo tiempo dar y ejecutar órdenes para lograr los objetivos establecidos. Asimismo, la eficacia de las organizaciones depende en gran parte de la constancia y el desempeño del gerente para realizar una tarea determinada y producir resultados satisfactorios.

**Matiz Interpretativo del Quehacer Gerencial en la
Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda
(SUNAVI), Coordinación Estado Guárico**

Dra. Taide Lisbeth Zobel Coronel



Ante lo referido, esta investigación se considera importante desde el punto de vista social, porque con los resultados se sugieren las recomendaciones pertinentes, para dar respuesta oportuna a los usuarios del departamento de mediación y conciliación de SUNAVI coordinación Guárico. Con relación al aporte filosófico se incorpora en el contexto generativo de conocimientos y teorías propias de un campo sustantivo, que en este caso está referido al de la gerencia administrativa.

Urdimbre Teórica Contrastadora de la Realidad

Teoría de la motivación

La motivación está impregnada por diversos factores que conducen al ser humano en la consecución de sus metas u objetivos; dicho de otra forma, lo lleva o conduce al logro de satisfacer sus necesidades. Al respecto Stoner, J. (2007) la motivación al estar inmersa a la combinación de los procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos, representa un elemento de gran relevancia para la conducción gerencial; dado a que, genera impulso para manejar con éxito una organización.

Teorías Gerenciales

En las teorías gerenciales McGregor, D. (2006), hace referencia que la innovación organizacional es una exigencia en el mundo actual, que exige cambios estructurales en función a la direccionalidad de las instituciones, enmarcados en la preparación, capacitación del talento humano, claridad comunicacional, participación de todos los que hacen vida dentro de institución, bajo un clima organizacional sinérgico, donde el gerente asume un liderazgo reconocido por las personas que integran su equipo de trabajo, a fin de mantenerse alineados bajo una misma visión institucional, que redunde en la acertada toma de decisiones y en el éxito de las acciones emprendidas.

Teoría de Sistemas

En lo que respecta a la teoría de sistema, Rangel, Z. (2016), define un sistema como: un conjunto de partes o elementos que se encuentran interrelacionados entre sí y que, al mismo tiempo, funcionalmente están enfocados hacia los mismos objetivos. Por consiguiente, el sistema es más que la suma de partes que actúan, a la vez, independientemente una sobre otras para alcanzar objetivos; esto quiere decir, que cuando se realiza una tarea en forma sistematizada, se establece una relación de interdependencia en la que cada elemento que participa en la tarea recibe la influencia de los demás, condicionado o determinado sus características y funciones.

**Matiz Interpretativo del Quehacer Gerencial en la
Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda
(SUNAVI), Coordinación Estado Guárico**

Dra. Taide Lisbeth Zobel Coronel



RECORRIDO METODOLÓGICO

Toda investigación, de cualquier enfoque que sea (cualitativo o cuantitativo), tiene dos centros básicos de actividad. Partiendo del hecho que como investigadora me propuse alcanzar los propósitos planteados dentro de la investigación, consideré pertinente apoyarme en una investigación es cualitativa. En cuanto al enfoque, se inscribió en la corriente epistemológica de la fenomenología y hermenéutica, dado que alude a una comprensión mediante la interpretación de tópicos centrales referentes al objeto de estudio; este caso, se Interpretó el quehacer gerencial a partir de las vivencias gerenciales desde la narrativa de los actores gerenciales.

Por otra parte, esta investigación se insertó en el método interpretativo. El escenario, estuvo representado por la Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda (SUNAVI), coordinación Estado Guárico la cual tiene su sede principal en San Juan de los Morros; Municipio Juan Germán Roscio, del Estado Guárico. Los informantes fueron tres representantes que hacen vida en la institución a quienes se les colocó seudónimos para preservar su confidencialidad: SAVIL; NEGOCIADORA; y, SIRCAV.

Las técnicas empleadas en este estudio fueron la entrevista semi-estructurada, y los reportes verbales (testimonios). Con el propósito de lograr un alto nivel de confiabilidad interna en el estudio, se siguió las estrategias propuestas por Martínez, M. (2000). Procesó y analizó la información a través de la triangulación, como un proceso para el análisis triangular de perspectivas, opiniones y juicios manifestados por los sujetos de indagación.

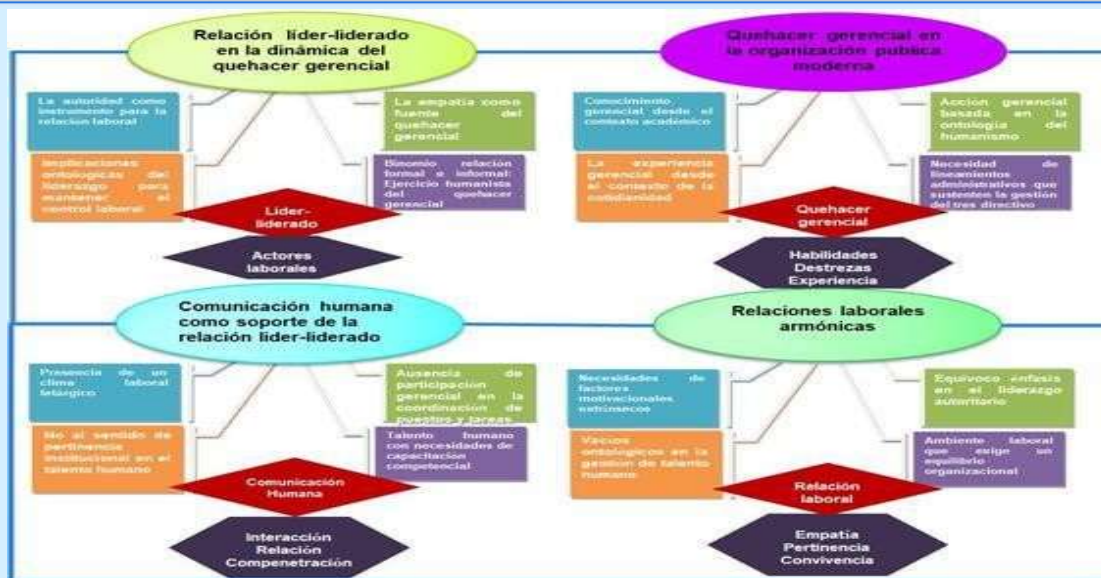
DEVELACIÓN DE LOS HALLAZGOS

En esta etapa de la investigación, procuró el momento de los hallazgos que no son otros que aquellas develaciones ocultas detrás del fenómeno. A este respecto, procedo a la categorización la cual permite reducir el fenómeno a aspectos y tópicos centrales del estudio, para luego, caracterizarlos y profundizarlos mediante las sub-categorías, contrastando mediante la técnica de triangulación, las opiniones de los informantes con el saber teórico escrito. Y, por último, tengo a bien de estructurar los saberes mediante diagramas, los cuales me permitieron acercarme a la forma de interpretar la realidad de los informantes.

**Matiz Interpretativo del Quehacer Gerencial en la
Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda
(SUNAVI), Coordinación Estado Guárico**

Dra. Taide Lisbeth Zobel Coronel





Estructura 1: Categorías y subcategorías emergentes de la realidad

Fuente: La investigadora (2016).

Una vez obtenidas las categorías y subcategorías, Estructura 1 procedí a la construcción de las categorías definitivas que emergieron de los hallazgos de la presente producción investigativa.



Estructura 2: Categorías definitivas

Fuente: La investigadora (2016).

Matiz Interpretativo del Quehacer Gerencial en la
Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda
(SUNAVI), Coordinación Estado Guárico

Dra. Taide Lisbeth Zobel Coronel



En la estructura 2, se muestran las categorías definitivas que emergieron de la realidad estudiada, las cuales representan parte del proceso investigado y que me permitieron articular discursivamente con los aportes teóricos.

Quehacer Gerencial en los Procesos de Gestión Pública

La relación adecuada líder-liderado, establece la dinámica del quehacer gerencial que demarca el panorama climático para establecer los tejidos de empatías que definen en el contexto institucional, los papeles y roles de quienes lideras y de quienes son liderados. Como un ejercicio humanista del quehacer gerencial, enfocando tales formas de interacción dentro de los cánones del equilibrio organizacional; que no es otro, que el ambiente en el que los intereses individuales de las personas, son tan importantes como los de la organización. Pues, la sistematización testimonial permitió significar que es preciso que el actor gerencial haga su participación en los contextos institucionales concatenando el conocimiento gerencial desde el contexto académico, con la experiencia de la cotidianidad; aspecto, que se evidencia al, analizar y entender el legado y la aplicabilidad de las teorías organizacionales; especialmente, porque la dinámica del mundo exige que los líderes de todas las organizaciones actúen de manera responsable, con una óptica analítica, mente creativa y compromiso de obtener el desarrollo de su organización y de la sociedad en general.

En el entendido de la comunicación humana como soporte de la relación trabajador-jefe se interpretó que en la institución que sirve como escenario de investigación existe una marcada presencia de un clima laboral letárgico, mismo que es generado por la ausencia de participación gerencial en la coordinación de puestos y tareas a pesar de ser la comunicación una herramienta fundamental del quehacer gerencial y el trabajo en equipo.

REFLEXIONES FINALES

Las organizaciones públicas en los últimos años, han sufrido procesos de cambio muy importante, donde se ha visto en la necesidad de ser más exigentes, en cuanto al logro de sus objetivos se refiere. Es por esto y por la situación por la que atraviesa el país, que la sociedad venezolana hoy, demanda una nueva visión y un mayor impulso basado en la innovación y en el establecimiento de nuevos paradigmas a través del quehacer gerencial en los diversos organismos del estado. En este sentido, las organizaciones ya no buscan gerentes a secas, ahora su búsqueda está centrada en líderes transformadores; es decir, que tenga una relación líder-liderado en la dinámica del del quehacer gerencial porque saben que el personal solo es eficiente si está siendo guiado por un

**Matiz Interpretativo del Quehacer Gerencial en la
Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda
(SUNAVI), Coordinación Estado Guárico**

Dra. Taide Lisbeth Zobel Coronel



líder eficiente. Es desde este contexto, de donde parte la idea de que los líderes de la alta gerencia deben estar representado por personas capaces de tomar decisiones acertadas, que administre el cambio adecuadamente, que sea un as en el ejercicio del proceso administrativo, y que, sobre todo, no pierda el norte de la gerencia humanista en todo momento.

Haciendo énfasis en la alta cúspide de las organizaciones públicas, es necesario considerar que las personas en los altos cargos asumen el liderazgo de procesos de cambio de gran impacto, y para ello, se requiere una formación rigurosa que afiance los conocimientos en el argot técnico pertinente y sea capaz de desarrollar sus competencias directivas. En tanto, los líderes de organizaciones públicas necesitan dirigir y motivar a sus equipos, desarrollar una cultura estratégica e implementar un modelo de gestión que estructure una política definida con apoyo en los paradigmas de quehacer gerencial en la organización pública moderna, misma que trasciende lo material y financiero como el recurso más importante de toda organizacional, y con ello, centra el talento humano y sus implicaciones como el norte y matriz principal del accionar gerencial.

Tal como lo veo, los líderes deben crear un ambiente interno en el cual el personal se identifique con la visión de la organización y se implique en la consecución de los objetivos. Y esta imagen del liderazgo debe inscribirse en relaciones laborales armónicas como proceso de motivación, pues, motivar es dar razones, por lo que los líderes deben ayudar a que las personas de la organización encuentren en el desarrollo de los objetivos propuestos razones para su satisfacción y desarrollo personal. En este contexto, la delegación y la autorresponsabilidad deben favorecerse al máximo, por cuanto, si bien es cierto que el líder debe asumir su rol mediante la delegación de autoridad, entonces, no es menos cierto, que esas funciones, tareas o actividades deben ir en consonancia con el perfil de las personas y con sus necesidades de formación.

Si bien, la habilidad para comprender y dirigir todos los procesos de la organización es vital para desarrollar un liderazgo efectivo, el gerente moderno no sólo debe dominar el aspecto técnico, logístico, estratégico y financiero en su conjunto, sino que debe darle una muy especial importancia al talento humano de la organización, por cuanto el gerente líder tiene que comunicarse de manera efectiva con sus empleados; en otras palabras, comunicación humana como soporte de la relación líder-liderado. Al mismo tiempo, debe proyectar la imagen de la organización y evaluar objetivamente lo que necesita su personal para hacer aún más fácil la absorción por parte de éste, de una identidad corporativa propia. En este marco reflexivo, vale decir que la comunicación humana como soporte de la relación trabajador-jefe, refiere al proceso humano, espontáneo y de talento natural, que, a partir de la interacción de los actores sociales del hecho organizativo, se genera en el marco de la convivencia social, tanto formal como informalmente.

**Matiz Interpretativo del Quehacer Gerencial en la
Superintendencia Nacional de Arrendamientos de Vivienda
(SUNAVI), Coordinación Estado Guárico**

Dra. Taide Lisbeth Zobel Coronel



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Martínez, Miguel 2000 *La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación*. Manual Teórico-Práctico, (México: Editorial Trillas). Tercera edición.
- McGregor, Douglas, 2006 *El Lado Humano de las Organizaciones* (México: Interamericana. McGraw-Hill).
- Rangel Zulay 2016 «*La Gerencia Investigativa Universitaria desde la perspectiva de las Universidades y Organismos de Investigación Venezolanos*», Revista de investigación en administración e ingeniería. Vol.4, Núm. 1. Cúcuta: Universidad de Santander.
- Robbins, Stephen 1996 *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. (México: Prentice-Hall Hispanoamericana
- Stoner, James 2007 *Administración de Empresas*. (México: traducido en inglés STONER: ADMINISTRACIÓN). Quinta ed., Vol. Tomo I y II).
- Suárez, Daniel 2000 «*Los Procesos de Cambio en Instituciones Relacionadas con la Educación Venezolana, desde la Perspectiva de una Teoría sobre el Aprendizaje Organizacional*». (Caracas: Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez").
- Terry George y Stephen Franklin, 1991 *Principios de la administración*. (Compañía Editorial Continental).