



UNIVERSIDAD RÓMULO GALLEGOS



Depósito Legal Número: GU218000006

ISSN: 2610-816X

Volumen 5,
Número 1
Enero 2022

Revista Semestral-
Venezuela

REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

Versión Digital
ISSN: 2610-816X

Depósito Legal Número: GU218000006

GENERANDO CONOCIMIENTOS



Índice de revistas
en consolidación
AMELCA



Indexadas en directorios de
Bases de datos internacionales



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



Lic. Wilmary Salazar

Óptica Solidaria San Juan C.A. Venezuela

Correo Electrónico: Wilmaryss16@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5697-7182>

Como citar este artículo: Wilmary Salazar (2022), "Gestión Gerencial para el Desarrollo de los Actores Sociales de Administración que Labora en la Óptica Solidaria San Juan C.A." I (1-14)

Recibido: 06/10/2021

Revisado: 12/10/2021

Aceptado: 01/11/2021

Gestión Gerencial para el Desarrollo de los Actores Sociales de Administración que Labora en la Óptica Solidaria San Juan C.A

RESUMEN

La gestión gerencial consiste en alcanzar una serie de objetivos utilizando recursos básicos y de utilidad, en este proceso se aplican estrategias y políticas diseñadas por la organización. Este requiere de labores administrativas concretas para el desarrollo de sus funciones. Es por esto que la presente investigación tiene como propósito, Conocer la percepción de desarrollo personal que tienen los actores de la administración que labora en la empresa Óptica Solidaria San Juan C.A., teniendo así como línea de investigación: Evolución Reciente de la Gerencia Estratégica ante la Problemática Administrativa, bajo los lineamientos del paradigma postpositivista, enfoque cualitativo con el método hermenéutico y fenomenológico, tomando a tres (3) actores bajo el seudónimo de miopía. Daltonismo y montura. La información fue procesada mediante la técnica de categorización, se realizaron las estructuras particulares, la información obtenida fue expuesta a la triangulación de fuente para asegurar su credibilidad, y a la contrastación. Entre los hallazgos encontrados, es lograr que los esfuerzos de las personas sean más productivos para beneficiar a los trabajadores y a la misma organización. Se puede obtener si se suministra a la Empresa Óptica Solidaria San Juan C.A empleados bien entrenados y motivados, lo que significa dar reconocimiento a las personas no solo en dinero, constituye en elemento de motivación, para que mejoren su desempeño. Es necesario un cambio en la gestión gerencial y desarrollo personal del equipo de administración, solo de esta manera podrá cumplir con la misión que tiene la administración.

Descriptor: Gestión Gerencial, Desarrollo Personal, Administración

Reseña Biográfica: Maestría en gerencia administrativa. Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos. Licenciada en Administración Comercial Universidad Rómulo Gallego. Actualmente: vendedora y asistente de optometrista en la óptica Solidaria San Juan C.A, anteriormente administradora de la Farmacia Capital C.A.



Volumen 5, Número 1 Enero a Julio 2022 Revista Semestral- Venezuela

Lic. Wilmary Salazar
Óptica Solidaria San Juan C.A. Venezuela

Email: Wilmaryss16@gmail.com

ORCID Code: <https://orcid.org/0000-0002-5697-7182>

How to cite this article: Wilmary Salazar (2022), "Management Management for the Development of the Social Actors of Administration that Work in the Óptica Solidaria San Juan C.A." I (1-14)

Received: 06/10/2021

Revised: 12/10/2021

Accepted: 01/11/2021

Management Management for the Development of the Social Actors of Administration that Work in the Óptica Solidaria San Juan C.A

ABSTRACT

Managerial management consists of achieving a series of objectives using basic and useful resources, in this process strategies and policies designed by the organization are applied. This requires specific administrative tasks for the development of its functions. That is why the present research has as its purpose, to know the perception of personal development that the actors of the administration that work in the company Optical Solidary San Juan CA have, having as a line of research: Recent Evolution of the Strategic Management before the Administrative Problems, under the guidelines of the post-positivist paradigm, qualitative approach with the hermeneutical and phenomenological method, taking three (3) actors under the pseudonym of myopia. Color blindness and saddle. The information was processed using the categorization technique, the particular structures were made, the information obtained was exposed to source triangulation to ensure its credibility, and to the contrast. Among the findings found, is to make people's efforts more productive to benefit workers and the organization itself. It can be obtained by supplying the Empress Optical Solidary San Juan C.A with well-trained and motivated employees, which means giving recognition to people not only in money, it constitutes an element of motivation, so that they improve their performance. A change in managerial management and personal development of the administration team is necessary, only in this way will it be able to fulfill the mission that the administration has.

Descriptors: Managerial Management, Personal Development, Administration

Biographical Review: Biographical Review: Master in administrative management. Rómulo Gallegos National Experimental University. Degree in Business Administration from the Rómulo Gallego University. Currently: salesperson and optometrist assistant at Solidaria San Juan C.A, formerly administrator of the Capital C.A.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de hoy en día, no son las mismas de ayer, motivado a los cambios, como la globalización y la internacionalización, influyen claramente en su diario accionar. Por ende, cada organización debe adaptarse a estos cambios para conseguir una rentabilidad, bien sea social o económica. El mismo, Fayol (1961), quien es concebido como uno de los fundadores de la denominada administración científica, en su famosa obra “Administración industrial y general”, establece una diferencia clara y contundente entre la administración y la gerencia. Para Fayol, es el conjunto de funciones dentro de la organización, la administración se constituye en una de las funciones básicas de cualquier organización y está regida al manejo de los recursos, principalmente financieros. Por lo que ubica a la dirección como un tipo definido de función y diferencia claramente, la administración de la gerencia al plantear que “ejercer la gerencia es conducir la empresa hacia su objeto, tratando de sacar el mejor partido de todos los recursos de que dispone” (Fayol 1961, p. 139).

Conllevando este pensamiento asumimos que la gerencia es en principio una acción sistemática dirigida a la conducción, orientación y dirección de los diferentes procesos que se desarrollan en las organizaciones, para lo cual, es fundamental el estudio y análisis permanente del entorno.

Indudablemente, gerencial significa promover estrategias de motivación, participación y estímulo, tanto del factor humano de la organización, así como los diferentes elementos propios de la dinámica organizacional. Es por ello, que se asume a la gerencia como un proceso que implica simultáneamente, tanto lo referido al desarrollo de las organizaciones, como las diferentes funciones propias del hecho gerencial, dentro de las cuales destacan: el liderazgo, la toma de decisiones, la planificación, el clima y la cultura organizacional, la comunicación y otros procesos vinculados al ámbito de la gerencia. En las organizaciones modernas a nivel mundial, en especial la Óptica Solidaria San Juan C.A, se está tomando en cuenta la importancia de constituir políticas gerenciales que mejore los niveles de desarrollo personal y de eficiencia en el ámbito administrativo, más relevante en establecer relaciones de apoyo, estímulos y comunicación con el personal que labora en dicha organización para el logro de un buen nivel de desempeño y un alcance óptimo de las metas establecidas.

Contextualización de la Realidad

Es común observar en los discursos políticos, una tendencia a equiparar la concepción de Gerencia con Administración. Al respecto, desde nuestra perspectiva, tanto la Gerencia como la disciplina administrativa, si bien tienen puntos de encuentro históricos y funcionales, implican una amplia



variedad de teorías, metodologías y herramientas específicas, adecuadas a la naturaleza y razón de ser particular de cada una de ellas. Concluyentemente, intentar abordar el tema referido a la definición de gerencia social, pasa a nuestro juicio, por precisar de manera clara el concepto de Gerencia.

Así mismo, la administración constituye una de las plataformas históricas y teóricas básicas de la gerencia. Sin embargo, partimos de la teoría, que la administración y/o los procesos administrativos forman parte de la gerencia, y no se agotan, en la medida que la gerencia no sólo puede centrar su atención en la gestión de los recursos, sino en todos los elementos que conforman la dimensión interna y externa de las organizaciones. Indiscutiblemente, la primera terminación parcial en cuanto al axioma de Gerencia, según. (Manrique 2010) lo define en los siguientes términos: “Se utiliza para denominar al conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa”. (p. 88), esto se refiere a que dada su naturaleza, su ámbito de acción está referido a la organización como conjunto y sistema abierto.

Aunado a esto, las organizaciones persistentemente están impactadas por los factores económicos, sociales, políticos y culturales del entorno, así como todos los aspectos propios de su dinámica interna. Lo que necesariamente nos lleva a comprender que la acción gerencial desde la dimensión interna, está necesariamente obligada a atender no sólo los aspectos financieros y tecnológicos, sino fundamentalmente lo referido al factor humano que forma parte de la organización.

Dentro de este marco, los retos de la gerencia en administración hoy en día, es sin duda hablar de grandes desafíos, ya que trabajar en la atención de seres humanos para que vivan en un mundo que está signado por compromisos y responsabilidades es una incertidumbre constante para todos los actores de esta sociedad, no obstante los trabajadores de la administración sabemos que tenemos ante nuestros ojos personas y en nuestro trabajo la posibilidad de inclinar la balanza hacia lo positivo, si generamos en ese trabajador un efecto significativo, es por ello que debemos trascender en nuestro ejercicio profesional y pasar de ser simples trabajadores de la administración a personas conscientes de la importancia que su labor tiene en la sociedad y en el bienestar del hombre en general.

Sin embargo, ciertos profesionales de la administración en la actualidad presentan una actitud poco favorable, la cual no satisface las necesidades mínimas de los diferentes componentes de la organización siendo a su vez poco asertivas, lo que da como efecto una atención que no cubre el logro de las expectativas que trae el trabajador al recinto de la empresa. De esta manera, la iniciación al cambio en el mundo influye en la atención en el ámbito de la administración y en la manera en que es impartida, pues en ella reside la formación de seres responsables, con valores, que manejen conocimientos, incluso en las experiencias personales que se originan en el contacto con su entorno. Sin duda alguna esto es posible cuando se centra la atención en la formación del profesional de la administración y en su desarrollo personal, de hecho, Rodríguez (2009, p. 121) plantea que:



**Gestión Gerencial para el Desarrollo de los Actores Sociales de
Administración que Labora en la Óptica Solidaria San Juan C.A**



Lic. Wilmary Salazar

Conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.

De acuerdo a lo destacado por este autor, es un ejemplo para todos, es por todo ello que, el profesional de la administración debe accionar su práctica a desarrollar actitudes y valores que sin duda alguna serán de mucha utilidad al trabajador en cualquier organización donde le toque desenvolverse. En otros discursos la gerencia tiene que contribuir en hacer posible una toma de conciencia de la situación del profesional de la administración y de modo de hacer frente a los retos que plantea el futuro en orden a superar los condicionamientos y obstáculos en la institución.

Este tipo de proyectos intentan el desarrollo personal del equipo de administración de la gerencia que se encuentra a través de la reflexión que pudieran generar los informantes, es decir, la toma de conciencia de sí mismo, aprovechar sus posibilidades de pensar, sentir y actuar para cosas tales como, usar el pensamiento libre o autónomo, dominar una libertad responsable, siendo líder de sí mismo, tener salud emocional y lograr el éxito en sus emprendimientos. Por lo antes señalado, la gestión gerencial, adoptan decisiones sobre distribución y asignación de recursos, control de las operaciones y diseño de acciones correctivas. Les compete también comunicar e informar a los niveles estratégicos. Las acciones elementales de cualquier gerencia son, por lo tanto, en función de la planificación estratégica, establecer objetivos, organizar, comunicar y motivar, medir y evaluar, desarrollar y formar personas y retroalimentar la planificación.

Es así como, la presente investigación representa una respuesta a las profundas reflexiones de la autora sobre la forma como se desarrolla la gestión gerencial en pro del desarrollo personal del equipo de administración que labora en la Óptica Solidaria San Juan C.A. De manera tal que a través de este estudio se pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la percepción del desarrollo personal que tiene el profesional de administración que labora en la gerencia de la Óptica Solidaria San Juan C?A?.
- ¿Cómo es concebida la gestión gerencial que se desarrolla en el personal de administración que labora en la gerencia de la Óptica Solidaria San Juan C?A?.
- ¿Cuál es la posición de la gerencia en relación al desarrollo personal del profesional de la administración que labora en la gerencia de la Óptica Solidaria San Juan C?A?.

Propósito del estudio

- Develar la percepción de desarrollo personal que tiene el profesional de administración que labora en la gerencia de la Óptica Solidaria San Juan C.A.
- Comprender la gestión gerencial que se desarrolla en el personal de administración que labora en la gerencia de la Óptica Solidaria San Juan C.A.
- Interpretar la posición de la gerencia en relación al desarrollo personal del profesional de la administración que labora en la gerencia de la Óptica Solidaria San Juan C.A.

Alegato de la Investigación

Es de excelencia este trabajo de investigación, ya que en el ámbito laboral resulta muy importante en la vida, este ocupa una porción reveladora de las tareas diarias, constituye parte central de los ámbitos de acción para el ejercicio de los conocimientos adecuados del trabajo, así como para la práctica de distintas habilidades y capacidades personales. Es importante, la labor profesional y caracterizar al personal administrativo como profesionales de la administración.

Ahora bien, el desarrollo personal implica un autoconocimiento, autoestima, autodirección y auto eficacia, que conlleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social, cuyo fin es lograr un camino de transformación y excelencia personal para ser líderes del nuevo siglo. Triunfar o tener éxito siempre ha sido lo que tiene el hombre en mente al iniciar cualquier proyecto o labor, es por esto por lo que el desarrollo del individuo ha logrado obtener un puesto importante y trascendental en las últimas décadas, apareciendo multitud de autores al respecto. Que hablan de cómo lograr un ser íntegro y completo para que el mismo pueda llevar a cabo con éxito todo lo que emprenda.

De esta manera, se ha demostrado que toda persona para lograr la calidad de las actividades que realiza debe desenvolverse en un clima de confianza y comunicación interactuando con menos tensión; obteniendo resultados productivos y sanos, y en este caso la gestión gerencial juega un papel preponderante. De esta manera, esta indagación tiene un aporte social, el equipo de administración se autoevaluó las fortalezas y habilidades que emplea en su práctica profesional, se obtendrán beneficios y mejoras en este campo.

En cuanto a la prerrogativa gerencial administrativa, esta investigación aportará una guía de cómo deben llevarse a cabo los procedimientos administrativos que son llevados a cabo para crear estrategias gerenciales que conllevan al seguimiento de procedimientos gerenciales administrativos basados en la organización, supervisión, dirección y control, lo cual ayudará en gran medida a mejorar la percepción y el impacto del ingreso de la empresa.



**Gestión Gerencial para el Desarrollo de los Actores Sociales de
Administración que Labora en la Óptica Solidaria San Juan C.A**



Lic. Wilmary Salazar

MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente estudio, se efectuó bajo enfoque de la complementariedad metodológica ya que se hizo uso del método hermenéutico y del método fenomenológico. A tal efecto, es importante señalar que la hermenéutica ya no es sólo la interpretación de textos escritos sino de toda expresión humana y también implica su comprensión.

Por consiguiente, el método hermenéutico es asumido por la autora en virtud, de la necesidad que de interpretar una realidad a la cual pertenece un objeto de estudio, y en ese sentido, este método es el indicado para ello. Los párrafos e ideas precedentes permiten caracterizar y emerger el método, y en este estudio se asumirá, para el abordaje del objeto el método hermenéutico.

A tal efecto, este método permitió a la investigadora establecer un diálogo, que, por su parte, le permitirá intentar develar el significado que los informantes le darán a la toma de decisiones y el trabajo en equipo.

Desde la perspectiva metódica esta investigación, se desarrolló en un escenario de estudio del ámbito administrativo, el cual se circunscribe en la Empresa Óptica Solidaria San Juan C.A. específicamente en Administración, tomando a tres (03) personas con informantes; cabe destacar que, para resguardar la identidad de los informantes, se utilizaron seudónimos para identificarlos, todos seleccionados conforme a criterio de pertinencia, con la investigación e interés por parte de la misma. Se trata de una selección intencional de informantes clave.

En cuanto al caso específico que se estudia, que estuvo representado por los actores seleccionados de forma intencional, quienes participaran voluntariamente y con pleno conocimiento de causa. Asimismo, Rodríguez (2009, p.79) refieren que un buen informante “Es aquel que dispone del conocimiento y la experiencia que requiere el investigador”. Tiene habilidad para reflexionar, se expresa con claridad, tiene tiempo para ser entrevistado y está predispuesto positivamente para participar en el estudio.

Cuadro 1. Matriz de los Informantes Clave

Sujetos Informante	Cantidad
Miopía	1
Daltonismo	1
Montura	1
Total Sujetos	3

Fuente: Salazar (2021).

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Los resultados obtenidos fueron mediante la aplicación de la técnica entrevista y procesados a través de la categorización de los diferentes contenidos protocolares y confirmada mediante las estructuras particulares, estructura general, matriz de triangulación y contrastación en desarrollo en el personal de administración de la Empresa Óptica Solidaria San Juan C.A. En las cuales los informantes a través de la entrevista que se realizó dieron a conocer la realidad en la que se encuentra dicha empresa, ahora bien en la misma se observó que el personal de administración aumenta las posibilidades de mejorar la condición humana.

Se percibió que Ningún gerente se preocupa por el desarrollo profesional de los trabajadores de la administración, de igual forma se evidenció que ningún gerente se preocupa para que el personal realice talleres o algo parecido. Principalmente se observa con escases que el personal de administración, requiere de personas con humanidad desarrollo intelectual y personal.

Discusión de la Investigación.

El hombre debe desarrollar su potencial creativo para comprenderse a sí mismo y a los demás, por eso el crecimiento personal puede ser orientado y estimulado para que el hombre alcance en grado óptimo los niveles de autorrealización y su autoestima. Es la superación individual, profesional e intelectual, Crecimiento mental para lograr metas reales, Crecimiento como personas, es aumentar las fortalezas Y disminuir debilidades. Determinar el alcance de los logros propuestos, Es encontrarme consigo mismo, es aumentar las posibilidades de mejorar la condición humana, es el crecimiento interno del ser humano.

De esta manera, las Acciones de la Gerencia en el Desarrollo Personal significan considerar al recurso humano como el principal activo y ente estratégico, como capital humano. Es imprescindible impulsar el aprendizaje y generar la mentalidad de inversión al servicio de la inteligencia integrada en la empresa. Se equipará el nivel estratégico de los recursos humanos al resto de los factores como la financiación, la comercialización, el abastecimiento y la técnica, pues en última instancia todo depende de ellos. Sumado a esto, es el conjunto de actividades desarrolladas y puestas en práctica por la gerencia en pro del éxito personal de los profesionales a través del marco mental de autodesarrollo y éxito.

Para ilustrar el Desarrollo Personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.



Volumen 5, Número 1 Enero a Julio 2022 Revista Semestral- Venezuela

Por otra parte, brinda al individuo la posibilidad de aprender de manera continua a través de sus experiencias a través de la conciencia de sí mismo lo que le permite aprovechar sus posibilidades de pensar, sentir y actuar alcanzar el pensamiento libre logre la libertad que le permita ser líder de sí mismo.

Matriz de triangulación Técnicas

CATEGORIA	ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD	DOCUMENTAL	OBSERVACIÓN	SINTESIS INTEGRATIVA
Desarrollo Personal	Es la superación individual, profesional e intelectual Crecimiento mental para lograr metas reales Crecimiento como personas Es aumentar las fortalezas Y disminuir debilidades Determinar el alcance de los logros propuestos Es encontrarme consigo mismo Es aumentar las posibilidades de mejorar la condición humana Es el crecimiento interno del ser humano	El hombre debe desarrollar su potencial creativo para comprenderse así mismo y a los demás, por eso el crecimiento personal puede ser orientado y estimulado para que el hombre alcance en grado óptimo los niveles de autorrealización y su autoestima.	Se observó que el personal de administración de la Empresa Óptica Solidaria San Juan C.A aumenta las posibilidades de mejorar la condición humana.	La capacidad de experimentar y vivir experiencias de interacción con otras personas y consigo misma en búsqueda de elementos que le permitan desarrollarse como persona sensible a los problemas de los demás.
Acciones de la Gerencia en el Desarrollo Personal	Ningún gerente se preocupa por el desarrollo profesional de los trabajadores Si se realiza algún curso o estudio Iniciativa del propio profesional Aquí no se desarrolla o efectúan acciones dirigidas al desarrollo personal. A eso no se le otorga la debida importancia Prácticamente ninguna acción Depende del profesional administrativo y su deseo de superación Nadie está pendiente de eso	Conjunto de actividades desarrolladas y puestas en práctica por la gerencia en pro del éxito personal de los profesionales a través del marco mental de autodesarrollo y éxito.	Se percibió que Ningún gerente se preocupa por el desarrollo profesional de los trabajadores de la administración.	Acciones participativas de autorreflexión y autoconocimiento que propicia la gerencia en el personal como una vía en el éxito institucional.

Fuente: Salazar (2021)

Gestión Gerencial para el Desarrollo de los Actores Sociales de Administración que Labora en la Óptica Solidaria San Juan C.A

Lic. Wilmary Salazar

Matriz de triangulación Técnicas

CATEGORIA	ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD	DOCUMENTAL	OBSERVACIÓN	SINTESIS INTEGRATIVA
La gerencia y el desarrollo personal	<p>Aquí no se ve eso</p> <p>Aquí ningún gerente se preocupa para que el personal realice talleres o algo parecido</p> <p>Es básica</p> <p>Depende el crecimiento de la Empresa Óptica Solidaria San Juan C.A.</p> <p>Deben proporcionar los medios que contribuyan al crecimiento del profesional de administración.</p> <p>Eso no se evidencia aquí</p> <p>Nadie está pendiente de eso</p>	<p>Es la función orientadora para la mejora continua tanto en lo profesional como en lo personal que tiene la gerencia administrativa.</p>	<p>Se evidenció que Aquí ningún gerente se preocupa para que el personal realice talleres o algo parecido.</p>	<p>Compromiso que tiene la gerencia de proporcionar un ambiente de sensibilidad social a través del encuentro de la persona con ella misma para luego ser profesional.</p>
Importancia del desarrollo personal	<p>Importantísimo</p> <p>Requiere de personas con humanidad desarrollo intelectual y personal</p> <p>Está más en contacto con lo humano</p> <p>Se sensibiliza</p> <p>Trato y atención al paciente</p> <p>Profesional de la administración mucho compromiso social.</p> <p>Es muy importante</p> <p>proporción sensibilidad humana</p> <p>necesita responder a necesidades</p> <p>Sentidos del trabajador.</p>	<p>Brinda al individuo la posibilidad de aprender de manera continua a través de sus experiencias a través de la conciencia de sí mismo lo que le permite aprovechar sus posibilidades de pensar, sentir y actuar alcanzar el pensamiento libre logre la libertad que le permita ser líder de sí mismo.</p>	<p>Principalmente se observa con escasos que el personal de administración, requiere de personas con humanidad desarrollo intelectual y personal.</p>	<p>Permite al individuo a través de un proceso vivencial desarrollar habilidades de autorrealización en lo emocional y espiritual.</p>

Fuente: Salazar (2021)

Reflexiones Generales.

La calidad de desempeño del profesional de la administración, gira en torno a la influencia reciproca de la gente. La administración comprende que trabajan con personas. Triunfamos o fracasamos en nuestras interacciones con otras personas según la forma en que nos comunicamos con ellas. Entre más eficaz sea la comunicación de una persona, más eficaz será la calidad de gestión del recurso humano. Todo esto conlleva también a proporcionar competitividad a la organización, como es el caso específico en el Departamento de Administración de la Empresa Óptica Solidaria San Juan C.A., esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.

Su principal función es lograr que los esfuerzos de las personas sean más productivos para beneficiar a los trabajadores de la organización, y a los empleados. Claro es importante señalar, que se puede llegar a lograr si se suministra a la institución empleados bien entrenados y motivados, lo que significa dar reconocimiento a las personas no solo en dinero, constituye en elemento básico de motivación, para que las mismas mejoren su desempeño personal y estas deben sentir recompensas justas. Igualmente, para ser productivos, el personal debe sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa. Los profesionales de la administración satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los insatisfechos tienden a desligarse de la institución. El hecho de sentirse feliz y satisfecho en la organización determina en gran parte el éxito de la Empresa Óptica Solidaria San Juan C.A. De manera tal que, tanto la gerencia como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. Toda actividad de administración de recursos humanos debe ser abierta, confiable, ética y de calidad. Así como se tienen presentes los objetivos que se desean alcanzar con una correcta gestión del recurso humano, es importante plasmar las diversas características que pueden tener los recursos humanos.

Al reflexionar acerca de la inherencia que tiene la gerencia en el desarrollo del personal del equipo de trabajo que labora en el Departamento de Administración, en la Empresa Óptica Solidaria San Juan C.A., vale mencionar que para la gerencia representa un gran compromiso no solo el aprovechamiento del recurso humano, sino que además debe considerar en su gestión, el aspecto de desarrollo personal de dicho personal, ya que en la medida que éste sienta que es considerado y valorado en primer lugar como persona, en ese sentido entonces, su desempeño será más productivo, y por ende la atención al trabajador y su eficiente funciones será de calidad.

En consecuencia, la experiencia que recién se culmina, es significativa para la autora, ya que además del conocimiento que adquirió, está la disponibilidad de la información obtenida con la entrevista y la observación realizada. Información que al darla a conocer podría generar una reflexión tanto para la gerencia de planificación como para el personal administrativo en general.



**Gestión Gerencial para el Desarrollo de los Actores Sociales de
Administración que Labora en la Óptica Solidaria San Juan C.A**



Lic. Wilmary Salazar

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, Idalberto. 2010. *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Fayol, Henri 1961 "Administración Industrial y General". Traducido por J.A. Coubrough, Londres: Sir Isaac Pitman
- Manrique, Oscar 2010. *Gerencia y Compromiso*. Editorial Trillas. Caracas-Venezuela.
- Rodríguez, David. 2009. *Desarrollo personal*. Editorial Mc Graw Hill. México.

