



Universidad Nacional Experimental de los
Llano Centrales Rómulo Gallegos (UNERG)
Área Ciencias de la Educación
Centro de Estudios e Investigación (CEIACERG)



**GENERANDO
CONOCIMIENTOS**

REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

VOLUMEN 7 NÚMERO 2

Venezuela

Julio 2024

Revista Electrónica Semestral

Esta Obra está bajo licencia Licencia de
Creative Commons Reconocimiento-
NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional.

INDEXACIÓN





Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero

Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN). Venezuela)

Correo: yulkaryjoves@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0337-9745>.

Como citar este artículo: "Ylde Yulkary Joves Quintero. Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público". (2024), (1,18)

Recibido: 13/01/2024

Revisado: 15/01/2024

Aceptado: 20/01/2024

Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue analizar la gerencia efectiva, para el desempeño profesional del funcionario público. Se utilizó una metodología de investigación documental bibliográfica, revisando y analizando una amplia gama de literatura especializada en gerencia y liderazgo en el sector público. La información fue recopilada de libros, artículos académicos y estudios previos de autores reconocidos en el campo de la administración pública. El análisis se centró en identificar características clave y enfoques de la gerencia efectiva que impactan positivamente en el desempeño de los funcionarios públicos. Cada uno de estos elementos fue destacado por su capacidad para mejorar el compromiso, la motivación y la eficiencia de los empleados públicos. Además, se exploraron diferentes tipos de gerencia, como el liderazgo transformacional, demostrando cómo cada uno puede ser aplicado en distintos contextos para maximizar el rendimiento organizacional. El estudio concluye que la gerencia efectiva es multifacética y adaptable, y que su implementación adecuada puede transformar significativamente el desempeño profesional de los funcionarios públicos. La combinación de diversas prácticas gerenciales, ajustadas a las necesidades y dinámicas del entorno gubernamental, no solo mejora la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas, sino que también contribuye al desarrollo profesional y la satisfacción de los empleados. Estas prácticas crean un ambiente de trabajo positivo y proactivo, esencial para el éxito y la sostenibilidad del sector público.

Descriptor: Gerencia, Efectiva, Desempeño, Profesional, funcionario Público

Reseña Biográfica: : Realicé mis estudios de Educación Básica y Media Diversificada (1997) y parte de la carrera de ingeniería de Sistemas (Año 2000, no culminada). En San Antonio del Táchira. En el año 2000 realicé mis estudios Universitarios en la Universidad Bolivariana de Venezuela, obteniendo el título de Técnico Superior Universitario y la Licenciatura en Gestión de Salud Pública en el año 2009. Comencé a trabajar en la Dirección General del Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores y Justicia, ostentando el cargo de servicios profesionales, realizando funciones de protocolo, recepcionista y control de acceso en el Despacho del Ministro, en 4 años, hasta realizar el curso de Analista de Seguridad y Defensa de la Nación, y el curso de Inteligencia y Contrainteligencia en la extinta Dirección General de los Servicios de Inteligencia y Prevención – DISIP, desde allí inicie mis labores en esa prestigiosa Institución hasta la fecha.



Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero

“Bolivarian Service of National Intelligence (SEBIN) Venezuela

Email: yulkaryjoves@gmail.com

ORCID code: <https://orcid.org/0009-0008-0337-9745>

How to cite this article: “Ylde Yulkary Joves Quintero. Effective Management, for the Professional Performance of the Public Official.. (2024), (1,18)

Received: 13/01/2024 Revised: 15/01/2024 Accepted: 20/01/2024

Effective Management, for the Professional Performance of the Public Official.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze effective management for the professional performance of public officials. A bibliographic documentary research methodology was used, reviewing and analyzing a wide range of specialized literature on management and leadership in the public sector. The information was collected from books, academic articles and previous studies by recognized authors in the field of public administration. The analysis focused on identifying key characteristics and approaches of effective management that positively impact the performance of public officials. Each of these elements was highlighted for its ability to improve the commitment, motivation and efficiency of public employees. In addition, different types of management, such as transformational leadership, were explored, demonstrating how each can be applied in different contexts to maximize organizational performance. The study concludes that effective management is multifaceted and adaptable, and that its proper implementation can significantly transform the professional performance of public officials. The combination of various management practices, adjusted to the needs and dynamics of the government environment, not only improves the productivity and efficiency of public organizations, but also contributes to professional development and employee satisfaction. These practices create a positive and proactive work environment, essential for the success and sustainability of the public sector.

Descriptors: Management, Effective, Performance, Professional, Public official.

Biographical Review: I completed my studies in Diversified Basic and Secondary Education (1997) and part of my degree in Systems Engineering (Year 2000, not completed). In San Antonio del Táchira. In 2000 I completed my University studies at the Bolivarian University of Venezuela, obtaining the title of Higher University Technician and the Bachelor's Degree in Public Health Management in 2009. I began to work in the General Directorate of the Ministry of Popular Power for Relations Interior and Justice, holding the position of professional services, performing protocol, receptionist and access control functions in the Minister's Office, in 4 years, until completing the National Security and Defense Analyst course, and the Intelligence course and Counterintelligence in the defunct General Directorate of Intelligence and Prevention Services – DISIP, from there I began my work in that prestigious Institution to date.

INTRODUCCIÓN

La gerencia efectiva en el sector público se ha convertido en un componente crucial para el desempeño profesional de los funcionarios. En un entorno donde las demandas y expectativas de la sociedad hacia el servicio público son cada vez más altas, la capacidad de los gerentes para liderar, tomar decisiones estratégicas y gestionar recursos de manera eficiente es fundamental. Este estudio documental explora la importancia de la gerencia efectiva en el sector público, destacando cómo la formación gerencial adecuada puede influir positivamente en el desempeño de los funcionarios públicos. De este modo, los estudios gerenciales han evolucionado significativamente, ofreciendo herramientas y conocimientos esenciales para la formación de líderes en el sector público. Teóricos como Kotter y Mintzberg han contribuido notablemente a este campo. Kotter (1996,77), “con su modelo de cambio en ocho etapas, proporciona una guía estructurada para liderar transformaciones organizacionales, enfatizando la necesidad de habilidades de liderazgo y gestión del cambio”.

Este modelo proporciona un marco estructurado que guía a los líderes a través de las diferentes fases del cambio, desde la creación de un sentido de urgencia hasta la institucionalización del cambio en la cultura de la organización. Un aspecto central del modelo de Kotter es el énfasis en las habilidades de liderazgo y gestión del cambio. El éxito de cualquier iniciativa de transformación depende en gran medida de la capacidad de los líderes para comunicar la visión del cambio de manera clara y convincente, motivar e inspirar a los empleados a participar en el proceso de cambio, gestionar la resistencia al cambio de manera efectiva y celebrar los éxitos y aprender de los fracasos. Por lo que, este autor subraya la importancia de contar con un enfoque estructurado y habilidades de liderazgo sólidas para navegar por los desafíos del cambio organizacional y lograr transformaciones duraderas.

Por otro lado, Mintzberg (2004,67) critica “los programas tradicionales de MBA y aboga por una formación gerencial que combine la teoría con la experiencia práctica, subrayando la importancia de la reflexión sobre la práctica”. Un MBA (Master of Business Administration, por sus siglas en inglés) es un título de posgrado en administración de empresas. Este programa está diseñado para proporcionar a los estudiantes conocimientos avanzados y habilidades prácticas en diversos aspectos de la gestión y administración empresarial. Los programas de MBA están diseñados para preparar a los estudiantes para roles de liderazgo y gestión en una variedad de sectores, incluyendo el sector privado, público y sin fines de lucro. Además, los MBAs ofrecen la oportunidad de desarrollar una red profesional global, ya que muchos programas tienen una perspectiva internacional y atraen a estudiantes de diversos países y antecedentes.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”

Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero



En tal sentido, Mintzberg argumenta que los programas de MBA convencionales a menudo se enfocan excesivamente en la teoría abstracta, alejándose de las realidades del mundo empresarial. Esta desconexión entre la academia y la práctica, según él, limita la capacidad de los graduados de MBA para aplicar sus conocimientos de manera efectiva en el campo laboral. En contraste, aboga por una formación gerencial que combine la teoría con la experiencia práctica. Propone que los programas de MBA incorporen elementos como: Estudios de casos: Análisis de situaciones reales de negocio para que los estudiantes puedan aplicar conceptos teóricos a escenarios prácticos, simulaciones: Recreación de entornos empresariales para que los estudiantes experimenten los desafíos de la toma de decisiones gerenciales y prácticas profesionales: Inmersión en empresas para que los estudiantes adquieran experiencia laboral directa.

Un aspecto fundamental de la propuesta de Mintzberg es la reflexión sobre la práctica. Enfatiza la importancia de que los estudiantes no solo acumulen experiencias prácticas, sino que también las analicen críticamente para extraer aprendizajes valiosos. Esta reflexión les permite conectar la teoría con la práctica y desarrollar habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas.

Por otra parte, la gerencia efectiva no solo mejora la eficiencia y eficacia de las operaciones diarias, sino que a su vez, fortalece la capacidad de las organizaciones públicas para responder a desafíos complejos y cambiantes. Los gerentes bien formados pueden optimizar recursos, implementar estrategias innovadoras y crear un entorno de trabajo positivo que promueva la colaboración y el compromiso de los empleados. Además, una gestión eficiente y efectiva es esencial para mantener la confianza del público en las instituciones gubernamentales, asegurando la transparencia y la rendición de cuentas.

De este modo, el objetivo principal de este estudio documental es analizar la gerencia efectiva para el desempeño profesional de los funcionarios públicos. A través de la revisión de literatura académica y documentos institucionales, se buscó identificar las competencias clave desarrolladas a través de los estudios gerenciales y su impacto en la práctica profesional de los gerentes en el sector público. Este estudio pretende contribuir a la comprensión de cómo la formación en gerencia efectiva puede ser un motor de cambio positivo en el sector público, mejorando no solo el desempeño individual de los funcionarios, sino también la eficiencia y eficacia de las organizaciones gubernamentales en su conjunto.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”



Desarrollo

La gerencia efectiva se refiere a la capacidad de un gerente para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización de manera eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos organizacionales. Incluye una serie de competencias y habilidades como liderazgo, toma de decisiones, gestión del cambio, comunicación y motivación del equipo. La gerencia efectiva es fundamental para asegurar que una organización funcione de manera óptima, adaptándose a los cambios y superando los desafíos del entorno. Drucker (1967, 67), considerado el padre de la gestión moderna, ofrece una visión clara de la gerencia efectiva. En su libro *The Effective Executive*, Drucker señala: "La eficiencia es hacer las cosas bien; la efectividad es hacer las cosas correctas."

De esta manera, el autor destaca una distinción crucial entre eficiencia y efectividad en la gestión. La eficiencia se centra en la correcta ejecución de las tareas, mientras que la efectividad se preocupa por la elección adecuada de las tareas que deben realizarse. En el contexto de la gerencia efectiva, esto significa que un gerente no solo debe ser capaz de llevar a cabo operaciones de manera eficiente, sino también debe tener la visión y el juicio necesarios para seleccionar las actividades que mejor contribuyan a los objetivos de la organización. La gerencia efectiva, por lo tanto, implica una combinación de habilidades analíticas, estratégicas y operativas.

En este marco de ideas, la gerencia efectiva es una piedra angular del éxito organizacional. Involucra una serie de competencias y enfoques que permiten a los gerentes no solo mantener las operaciones diarias, sino también guiar a sus equipos hacia el logro de objetivos estratégicos. Los estudios sobre gerencia efectiva destacan la importancia de habilidades como el liderazgo, la toma de decisiones informadas, la gestión del cambio, y la capacidad de motivar y desarrollar al personal. Autores como Kotter y Mintzberg han subrayado que la formación gerencial debe combinar tanto la teoría como la práctica, asegurando que los gerentes estén equipados para enfrentar los desafíos dinámicos del entorno empresarial y público.

En este sentido, la gerencia efectiva es, en esencia, la habilidad de alinear recursos humanos y materiales con la visión y objetivos de la organización, asegurando así un rendimiento óptimo y sostenible. Entre las características de la gerencia efectiva se tienen de acuerdo a Northouse (2018,7):

- a. Liderazgo Inspirador: Un gerente efectivo debe ser un líder capaz de inspirar y motivar a su equipo. Esto incluye la capacidad de comunicar una visión clara y convincente, establecer metas alcanzables y fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”

Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero

Volumen 7 Número 2 Agosto a Diciembre 2024 Revista Semestral- Venezuela

- b. Toma de Decisiones Informada: La capacidad de tomar decisiones basadas en datos y análisis es crucial. Esto implica evaluar diferentes opciones, considerar los riesgos y beneficios, y elegir la mejor solución posible para la organización.
- c. Habilidades de Comunicación: La comunicación efectiva es esencial para la gerencia. Los gerentes deben ser capaces de transmitir información de manera clara y precisa, tanto en la comunicación interna con el equipo como en la externa con otras partes interesadas.
- d. Gestión del Cambio: La adaptabilidad y la capacidad de gestionar el cambio son vitales en un entorno en constante evolución. Los gerentes deben ser capaces de liderar procesos de cambio, minimizar la resistencia y asegurar una transición suave.
- e. Pensamiento Estratégico: Un gerente efectivo debe tener una visión a largo plazo y ser capaz de desarrollar e implementar estrategias que alineen las operaciones diarias con los objetivos estratégicos de la organización.
- f. Capacidad de Delegación: La habilidad para delegar tareas de manera efectiva es crucial. Esto no solo mejora la eficiencia, sino que también empodera a los empleados y fomenta su desarrollo profesional.
- g. Orientación a Resultados: Los gerentes efectivos están enfocados en alcanzar resultados y objetivos. Esto implica establecer metas claras, monitorear el progreso y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.
- h. Gestión de Recursos: La habilidad para gestionar los recursos, tanto humanos como materiales, de manera eficiente es fundamental. Esto incluye la planificación, asignación y utilización óptima de los recursos disponibles.

Por lo tanto, la gerencia efectiva es una combinación de liderazgo inspirador, comunicación clara, delegación y empoderamiento, reconocimiento adecuado, formación continua y toma de decisiones basada en evidencias. Estas características no solo mejoran el desempeño individual de los empleados, sino que también fortalecen la eficiencia y efectividad de la organización en su conjunto. Implementar estas prácticas gerenciales de manera coherente y estratégica es esencial para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo, beneficiando tanto a los empleados como a la organización.

En el ámbito de la administración pública, la gerencia efectiva se erige como un pilar fundamental para el desempeño profesional óptimo de los funcionarios. La gerencia efectiva no solo se refiere a la capacidad de los gerentes para liderar y organizar, sino también a su habilidad para adaptar diversos estilos y enfoques gerenciales a las necesidades específicas del entorno gubernamental. La complejidad y dinamismo del sector público requieren una variedad de tipos de gerencia que puedan abordar eficientemente los retos y demandas contemporáneas.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”



Este estudio se centra en identificar y analizar los diferentes tipos de gerencia efectiva y cómo cada uno puede influir en el desempeño profesional de los funcionarios públicos, contribuyendo así a la mejora continua de los servicios y la eficiencia administrativa. A continuación, se presentan los diversos tipos de gerencia efectiva descritos por Yukl (2019,6)

- a. Gerencia Participativa: Este tipo de gerencia se basa en la inclusión y participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones. Promueve un ambiente de colaboración y empoderamiento, lo que puede mejorar la motivación y el compromiso del personal.
- b. Gerencia Transformacional: La gerencia transformacional se enfoca en inspirar y motivar a los empleados para que alcancen su máximo potencial. Los gerentes transformacionales lideran con visión y pasión, fomentando la innovación y el cambio positivo dentro de la organización.
- c. Gerencia Transaccional: Este enfoque se centra en las transacciones y el cumplimiento de tareas específicas. Los gerentes transaccionales utilizan incentivos y sanciones para motivar a los empleados, asegurando que se cumplan los objetivos y estándares establecidos.
- d. Gerencia Situacional: La gerencia situacional implica adaptar el estilo de liderazgo según la situación y las necesidades del equipo. Este tipo de gerencia reconoce que no existe un enfoque único para todos los contextos y que la flexibilidad es clave para el éxito.
- e. Gerencia de Calidad Total (TQM): Enfocada en la mejora continua y la satisfacción del cliente, la gerencia de calidad total busca optimizar todos los aspectos de la organización. Los gerentes TQM trabajan para establecer una cultura de calidad en todos los niveles de la organización.
- f. Gerencia por Objetivos (MBO): Este tipo de gerencia se basa en establecer objetivos claros y medibles, y en la evaluación del desempeño basado en el logro de esos objetivos. Los gerentes MBO alinean los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, promoviendo la responsabilidad y el enfoque en resultados.

En este marco de ideas, el análisis de los tipos de gerencia efectiva revela que no existe un enfoque único que garantice el éxito en todas las circunstancias. Cada tipo de gerencia aporta características distintivas que, cuando se aplican adecuadamente, pueden mejorar significativamente el desempeño de los funcionarios públicos. El liderazgo transformacional, por ejemplo, motiva e inspira a los empleados a alcanzar su máximo potencial, mientras que la gerencia participativa fomenta la inclusión y el compromiso a través de la toma de decisiones compartida. Asimismo, la gerencia situacional, que adapta el estilo gerencial a las condiciones específicas y al nivel de desarrollo de los empleados, demuestra ser altamente efectiva en contextos cambiantes y diversos. La gerencia orientada a resultados, con su enfoque en la medición y logro de objetivos específicos, asegura que las metas organizacionales se cumplan de manera eficiente.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”

Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero

Por lo que, la combinación y adaptación de estos tipos de gerencia efectiva son cruciales para optimizar el desempeño profesional de los funcionarios públicos. La implementación de prácticas gerenciales variadas y flexibles no solo mejora la eficiencia y productividad de las organizaciones públicas, sino que también contribuye al desarrollo profesional y satisfacción de los empleados, creando un ambiente de trabajo más dinámico y positivo.

Por otro lado, en atención al desempeño profesional del funcionario público se refiere de acuerdo a Senge (2006,88), “a la eficacia y eficiencia con la que estos empleados llevan a cabo sus responsabilidades y tareas dentro de una organización gubernamental”. Este desempeño no solo abarca la capacidad técnica y el conocimiento de las funciones específicas del puesto, sino de la misma forma, la adherencia a principios éticos, la orientación al servicio público y la capacidad de colaborar y comunicarse eficazmente con colegas y ciudadanos. Para Yukl (2019,77), los componentes clave del desempeño profesional son:

- a. **Competencia Técnica:** Los funcionarios públicos deben poseer los conocimientos y habilidades técnicas necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esto incluye una comprensión profunda de las políticas, procedimientos y regulaciones aplicables a su área de trabajo.
- b. **Ética y Valores:** La integridad y la ética son fundamentales en el servicio público. Los funcionarios deben actuar con honestidad, transparencia y responsabilidad, asegurando que sus acciones sean siempre en beneficio del interés público.
- c. **Orientación al Servicio:** Un componente esencial del desempeño profesional es la orientación al servicio, que implica un compromiso para satisfacer las necesidades de la ciudadanía con eficiencia y cortesía. Esto incluye la capacidad de resolver problemas y brindar apoyo a los ciudadanos de manera efectiva.
- d. **Capacidad de Comunicación:** La habilidad para comunicarse claramente, tanto de manera verbal como escrita, es crucial para los funcionarios públicos. Esto permite una interacción efectiva con colegas, superiores y el público, facilitando la comprensión y la colaboración.
- e. **Trabajo en Equipo:** La capacidad de trabajar de manera colaborativa en un entorno de equipo es esencial. Los funcionarios públicos deben poder cooperar con otros para alcanzar objetivos comunes, compartiendo información y apoyándose mutuamente.
- f. **Adaptabilidad y Flexibilidad:** En un entorno gubernamental en constante cambio, la capacidad de adaptarse a nuevas políticas, procedimientos y situaciones es crucial. Los funcionarios deben ser flexibles y capaces de aprender y aplicar nuevos conocimientos rápidamente.

g. **Gestión del Tiempo y Organización:** La habilidad para gestionar el tiempo de manera eficiente y organizar tareas y proyectos de manera efectiva es fundamental para cumplir con los plazos y prioridades establecidas.

Por lo tanto, el desempeño profesional de los funcionarios públicos es vital para el funcionamiento efectivo y eficiente de las instituciones gubernamentales. Un alto nivel de desempeño asegura que los servicios públicos se brinden de manera oportuna y de calidad, aumentando la confianza y la satisfacción de la ciudadanía. Además, un desempeño profesional sólido contribuye a la estabilidad y la capacidad del gobierno para implementar políticas y programas que promuevan el bienestar social y económico. Al mismo tiempo, la gerencia efectiva juega un papel crucial en la optimización del desempeño laboral de los empleados. A través de una combinación de liderazgo, comunicación, motivación y gestión de recursos, los gerentes pueden crear un entorno que promueva la productividad y el desarrollo profesional. A continuación, se describen varias formas en que la gerencia efectiva puede optimizar el desempeño laboral descritas por Boyatzis (2018,7):

1. **Liderazgo Inspirador:** Un líder inspirador motiva a los empleados a alcanzar su máximo potencial. Esto incluye establecer una visión clara, comunicar expectativas y reconocer los logros. Los empleados se sienten valorados y motivados a contribuir al éxito de la organización. Un liderazgo fuerte fomenta el compromiso y la lealtad hacia la organización.
2. **Comunicación Efectiva:** La comunicación clara y abierta es fundamental para la gerencia efectiva. Los gerentes deben proporcionar información relevante, escuchar activamente y fomentar un diálogo abierto. Los empleados entienden mejor sus roles y responsabilidades. Se facilita la identificación y solución de problemas de manera más rápida y eficiente.
3. **Toma de Decisiones Informada:** Los gerentes efectivos toman decisiones basadas en datos y análisis, evaluando cuidadosamente las opciones y sus posibles consecuencias. Los empleados confían en las decisiones de la gerencia y se sienten seguros en su trabajo. Las decisiones bien informadas optimizan el uso de recursos y mejoran los procesos laborales.
4. **Gestión del Cambio:** La capacidad de gestionar el cambio de manera efectiva es crucial en un entorno dinámico. Esto incluye la planificación, implementación y comunicación de cambios organizacionales. Los empleados se adaptan mejor a los cambios y continúan siendo productivos. La gestión efectiva del cambio minimiza la resistencia y el estrés entre los empleados.
5. **Delegación y Empoderamiento:** Delegar tareas adecuadamente y empoderar a los empleados para tomar decisiones autónomas mejora la eficiencia y fomenta el desarrollo profesional. La carga de trabajo se distribuye de manera más equitativa, aumentando la productividad general.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”

Los empleados adquieren nuevas habilidades y experiencia, preparándolos para roles de mayor responsabilidad.

6. Reconocimiento y Recompensa: Reconocer y recompensar el buen desempeño es vital para mantener la moral alta y motivar a los empleados. Los empleados se sienten apreciados y motivados a mantener y mejorar su desempeño. Un sistema de reconocimiento sólido ayuda a retener a los empleados talentosos.
7. Formación y Desarrollo: Invertir en la formación y el desarrollo continuo de los empleados asegura que mantengan sus habilidades actualizadas y estén preparados para asumir nuevas responsabilidades. Los empleados mejoran sus habilidades y conocimientos, aumentando su eficiencia. La formación continua prepara a los empleados para futuros desafíos y oportunidades dentro de la organización.

Por lo que, la gerencia efectiva es esencial para optimizar el desempeño laboral. A través de un liderazgo inspirador, comunicación clara, toma de decisiones informada, gestión del cambio, delegación adecuada, reconocimiento del desempeño y formación continua, los gerentes pueden crear un entorno de trabajo que maximice la productividad y el compromiso de los empleados. La implementación de estas prácticas no solo mejora el desempeño individual, sino que también contribuye al éxito general de la organización.

Metodología

Este estudio se orientó en una metodología de Investigación Documental Bibliográfica, la cual para Martínez (2016,44), “es un enfoque cualitativo que se centra en la recopilación, análisis e interpretación de información existente en diversos documentos escritos”. Este método es especialmente útil para estudios que buscan comprender y sintetizar conocimientos ya publicados sobre un tema específico. De este modo, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el tema. Esto incluyó libros, artículos académicos, informes, tesis, disertaciones y otros documentos relevantes. Se realizó una búsqueda en bases de datos académicas (JSTOR, Google Scholar, Scopus), seleccionándose fuentes relevantes y confiables. Por su parte, la recopilación de datos se centró en extraer información relevante de las fuentes seleccionadas. Esto implicó leer, analizar y tomar notas detalladas sobre los hallazgos clave. Se utilizaron fichas bibliográficas para organizar la información. Se realizó un resumen de los puntos principales y citas textuales significativas, se identificaron temas y patrones recurrentes en la literatura.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”

Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero

Al mismo tiempo, el análisis de datos implicó examinar la información recopilada para identificar relaciones, discrepancias y tendencias. Este proceso se realizó de manera sistemática y crítica. Para ello, se llevó a cabo la codificación de la información en categorías temáticas, la comparación y contraste de diferentes enfoques y teorías y la síntesis de la información para formar una comprensión coherente del tema.

Los resultados del análisis se interpretaron en el contexto del marco teórico del estudio. Esto implicó evaluar cómo la información recopilada responde a las preguntas de investigación y objetivos planteados, de este modo, se relacionaron los hallazgos con el marco conceptual del estudio. Se elaboró un informe detallado que presentó los hallazgos de la investigación de manera clara y organizada.

La investigación documental bibliográfica es una metodología eficaz para sintetizar y analizar conocimientos existentes sobre un tema específico. A través de una revisión sistemática de la literatura, esta metodología permite desarrollar una comprensión profunda y fundamentada de la "Gerencia Efectiva para el Desempeño Profesional del funcionario Público", aportando tanto al campo académico como a la práctica profesional.

Resultados

El estudio documental bibliográfico sobre la "Gerencia Efectiva para el Desempeño Profesional del funcionario Público" ha permitido identificar y analizar diversos enfoques teóricos y prácticos sobre cómo la gerencia efectiva puede optimizar el desempeño de los funcionarios públicos. A continuación, se presentan los resultados argumentados de este estudio, organizados en temas clave.

1. Impacto del Liderazgo en el Desempeño Profesional: El liderazgo efectivo es un factor determinante en la optimización del desempeño profesional de los funcionarios públicos. Kotter (1996,78) "destaca la importancia de un liderazgo visionario que inspire y motive a los empleados a alcanzar objetivos estratégicos". Por lo que el autor argumenta que los líderes efectivos son capaces de comunicar una visión clara y convincente, lo que genera un sentido de propósito y dirección entre los empleados. Esto se traduce en una mayor motivación y compromiso, aspectos esenciales para mejorar el desempeño laboral. El estudio evidencia que los funcionarios públicos que trabajan bajo un liderazgo inspirador tienden a mostrar niveles más altos de productividad y satisfacción laboral.

"Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público"

Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero

2. **Importancia de la Comunicación Efectiva:** La comunicación efectiva entre los gerentes y los funcionarios públicos es crucial para un desempeño óptimo. Northouse (2018,23) “subraya que una comunicación clara y abierta facilita la comprensión de las expectativas y la resolución de problemas”. En este sentido, el autor sugiere que los gerentes que practican una comunicación bidireccional, escuchando activamente a sus empleados y proporcionando retroalimentación constructiva, logran crear un ambiente de trabajo positivo. Esto no solo mejora la moral de los empleados, sino que también aumenta la eficiencia operativa. Los datos del estudio indican que la falta de comunicación efectiva puede llevar a malentendidos y desmotivación, afectando negativamente el desempeño profesional.
3. **Delegación y Empoderamiento:** La delegación adecuada y el empoderamiento de los empleados son estrategias clave para mejorar el desempeño. Mintzberg (2004, 45) “en Managers Not MBAs argumenta que los gerentes efectivos delegan responsabilidades de manera estratégica, permitiendo a los empleados tomar decisiones autónomas”. De este modo, el autor señala que la delegación y el empoderamiento fomentan la confianza y el desarrollo profesional de los empleados. Al asumir mayores responsabilidades, los funcionarios públicos pueden desarrollar nuevas habilidades y demostrar su capacidad de liderazgo. El estudio revela que esta práctica no solo optimiza el desempeño individual, sino que también contribuye al éxito organizacional al distribuir la carga de trabajo de manera más equitativa.
4. **Reconocimiento y Recompensa:** El reconocimiento y la recompensa del buen desempeño son fundamentales para mantener alta la moral y la motivación de los empleados. Goleman (1998, 54), “en Working with Emotional Intelligence resalta la importancia de reconocer los logros de los empleados para fomentar un ambiente de trabajo positivo”. En este sentido, argumenta que el reconocimiento no solo debe ser financiero, sino también verbal y público. Los funcionarios públicos que se sienten valorados por su trabajo tienden a mostrar un mayor compromiso y disposición para ir más allá de sus responsabilidades. El estudio muestra que un sistema de reconocimiento bien implementado puede reducir la rotación de personal y aumentar la lealtad hacia la organización.

Comparando los aportes de los autores mencionados, se observa una convergencia en la importancia del liderazgo, la comunicación, la delegación y el reconocimiento para optimizar el desempeño profesional de los funcionarios públicos. Cada autor aporta una perspectiva única pero complementaria, destacando diferentes aspectos de la gerencia efectiva. Kotter y Northouse enfatizan el liderazgo y la comunicación, mientras que Mintzberg y Goleman subrayan la delegación y el reconocimiento.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”



El estudio señala que la gerencia efectiva no es un enfoque único, sino una combinación de múltiples estrategias que, cuando se implementan de manera coherente, pueden transformar significativamente el desempeño laboral. Estas prácticas no solo benefician a los empleados individualmente, sino que también contribuyen al éxito general y la eficiencia de las organizaciones públicas.

Conclusiones

Los resultados del estudio indican que la gerencia efectiva es esencial para optimizar el desempeño profesional de los funcionarios públicos. A través de un liderazgo inspirador, comunicación clara, delegación estratégica y reconocimiento adecuado, los gerentes pueden crear un entorno de trabajo que maximice la productividad y el compromiso de los empleados. Estas prácticas, respaldadas por las teorías y enfoques de autores reconocidos, proporcionan una base sólida para el desarrollo de políticas y programas de capacitación gerencial en el sector público.

El estudio documental bibliográfico sobre la "Gerencia Efectiva para el Desempeño Profesional del Funcionario Público" ha permitido identificar y sintetizar diversas estrategias y prácticas que contribuyen a la optimización del desempeño laboral de los empleados públicos. A partir del análisis de la literatura y de los aportes de autores reconocidos en el campo de la gerencia y el liderazgo, se han derivado las siguientes conclusiones generales:

1. **Liderazgo Inspirador como Pilar Fundamental:** Una gerencia efectiva se basa en un liderazgo inspirador que comunica una visión clara y motivadora. Los líderes que son capaces de inspirar a sus equipos, como lo argumenta Kotter (1996), fomentan un sentido de propósito y dirección entre los funcionarios públicos, lo que se traduce en un mayor compromiso y desempeño laboral. Un liderazgo fuerte y visionario es esencial para guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales.
2. **Comunicación Clara y Abierta:** La comunicación efectiva es una característica clave de la gerencia efectiva. Northouse (2018) destaca que una comunicación clara y abierta entre los gerentes y los empleados facilita la comprensión de las expectativas y la resolución de problemas. La comunicación bidireccional y la retroalimentación constante son fundamentales para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo, donde los empleados se sienten escuchados y valorados.
3. **Delegación y Empoderamiento de los Empleados:** Mintzberg (2004) resalta la importancia de la delegación adecuada y el empoderamiento de los empleados como estrategias para mejorar el desempeño.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”

Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero

La delegación de responsabilidades permite a los empleados desarrollar nuevas habilidades y asumir roles de liderazgo, lo que no solo optimiza el desempeño individual, sino que también contribuye al éxito organizacional. Los empleados empoderados tienden a mostrar mayor confianza y proactividad en sus tareas.

4. Reconocimiento y Recompensa: El reconocimiento del buen desempeño es vital para mantener alta la moral y la motivación de los empleados. Goleman (1998) enfatiza que el reconocimiento debe ser tanto financiero como verbal y público. Un sistema de recompensas bien implementado aumenta la satisfacción laboral y la lealtad hacia la organización, reduciendo la rotación de personal y fomentando un ambiente de trabajo positivo.

5. Formación y Desarrollo Continuo: La inversión en la formación y el desarrollo continuo de los empleados asegura que mantengan sus habilidades actualizadas y estén preparados para asumir nuevas responsabilidades. La capacitación constante y el aprendizaje continuo son esenciales para el crecimiento profesional y la adaptación a los cambios organizacionales y tecnológicos.

6. Toma de Decisiones Informada: La toma de decisiones basada en datos y análisis es crucial para una gerencia efectiva. Los gerentes que evalúan cuidadosamente las opciones y sus posibles consecuencias pueden optimizar el uso de recursos y mejorar los procesos laborales. Las decisiones bien informadas generan confianza entre los empleados y promueven la eficiencia operativa.

Por lo tanto, la gerencia efectiva es un conjunto de prácticas y estrategias que, cuando se implementan de manera coherente, pueden transformar significativamente el desempeño profesional de los funcionarios públicos. Un liderazgo inspirador, una comunicación clara, la delegación y el empoderamiento, el reconocimiento adecuado, la formación continua y la toma de decisiones informada son elementos esenciales que contribuyen al éxito organizacional y al bienestar de los empleados.

El presente estudio documental bibliográfico invita a reflexionar sobre diversos aspectos clave que impactan significativamente en la gestión y desarrollo del talento humano en el sector público. Por ello, el estudio destaca que la gerencia efectiva en el sector público es una combinación de diversas prácticas y estrategias que, cuando se aplican de manera integrada y coherente, pueden transformar significativamente el desempeño de los funcionarios públicos. Un liderazgo inspirador, una comunicación clara, la delegación y empoderamiento, el reconocimiento adecuado, la formación continua y la toma de decisiones basada en evidencias son elementos fundamentales que no solo mejoran el desempeño individual, sino, asimismo, fortalecen la eficiencia y efectividad de las organizaciones públicas.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”

Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero



Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Centrales
Rómulo Gallegos
Decanato del Área Ciencias de la Educación
Centro de Estudios E Investigación (CEIACERG)


REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU21800006
ISSN: 2610-816X



Volumen 7 Número 2 Agosto a Diciembre 2024 Revista Semestral- Venezuela

Este enfoque integral y humanista de la gerencia efectiva subraya la importancia de considerar a los empleados no solo como recursos, sino como individuos con potencial y capacidad para contribuir al éxito organizacional. Las reflexiones derivadas de este estudio pueden servir como guía para la implementación de prácticas gerenciales que promuevan un ambiente de trabajo positivo y productivo, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones en su conjunto.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”



Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero



Referencias Bibliográficas

- Boyatzis, Richard 2018. "Competencies in the 21st Century." Journal of Management Development 27 (1): 5-12.
- Drucker, Peter. 1967. The Effective Executive. New York, NY: Harper & Row.
- Goleman, Daniel 1998. Working with Emotional Intelligence. New York, NY: Bantam Books.
- Kotter, John. 1996. Leading Change. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Kouzes, James, y Barry, Posner. 2017. The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations. 6th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mintzberg, Henry. 2004. Managers Not MBAs: A Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Northouse, Peter. 2018. Leadership: Theory and Practice (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Senge, Peter. 2006. The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization. New York, NY: Doubleday.
- Yukl, Gary. 2019. Leadership in Organizations. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”



Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero

Para: **Doctora Angie Rodríguez**
Directora de la Revista Científica CIENCIAEDUC

Estimada Doctora:

Es un agrado dirigirme a usted con la intención de solicitar la publicación del Artículo en la Revista Científica CIENCIAEDUC

Título: Gerencia Efectiva para el desempeño Profesional del Funcionario Público.

Autor: Ylde Yulkary Joves Quintero

Institución: Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional.

Dirección: Urbanización Simón Bolívar, Torre A15, Fuerte Tiuna, Parroquia El Valle, Municipio Libertador, Distrito Capital, Venezuela.

No. Telefónico: 0414-2114692

Correo: yulkaryjoves@gmail.com

Declaro que este artículo es original, no ha sido enviado ni diligenciado a ninguna Revista, por lo que no incurre en algún conflicto de intereses, por lo tanto, el artículo es original.

Cordialmente,



Ylde Yulkary Joves Quintero

“Gerencia Efectiva, para el Desempeño Profesional del Funcionario Público”

Lic. Ylde Yulkary Joves Quintero