

**PERFIL DEL PROFESIONAL UNIVERSITARIO FUTURO GERENTE PYME  
FORTALEZA SUSTENTABLE PARA EL DESARROLLO ENDÓGENO**

**(PROFILE OF THE UNIVERSITY FUTURE PROFESSIONAL MANAGER SMC  
STRENGTH FORTRESS SUSTENTABLE FOR THE ENDOGENOUS  
DEVELOPMENT)**

**Pérez Hasbun, Deisy del Carmen**

Universidad del Zulia (LUZ)

[dphasbun@hotmail.com](mailto:dphasbun@hotmail.com)

**Recepción: 12/10/2009 Revisión: 03/02/2010 Aceptación: 16/03/2010**

**RESUMEN**

Entendiendo el compromiso en la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, misión esencial de la Educación Superior según UNESCO, el presente estudio busca determinar el perfil del profesional universitario, futuro gerente de la Pequeña y Mediana Empresa (Pyme) de la Península de Paraguaná del estado Falcón, acorde a los nuevos paradigmas gerenciales presentes en las organizaciones del siglo XXI; con el fin de contribuir con el desarrollo endógeno, sostenible y sustentable que el país requiere. En este sentido, se definen los rasgos de personalidad y alcance de las funciones gerenciales que son factores determinantes en su labor. La metodología es descriptiva y explicativa, en la modalidad de un estudio de campo y aplicación de un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, dirigido a cuarenta (40) gerentes de Pymes representativas de la Península de Paraguaná. Los resultados permitieron inferir que el profesional universitario, futuro gerente, debe reunir un perfil que le permita guiar a su empresa hacia un nivel de desarrollo humano, productivo y articulado, con alto sentido de independencia, espíritu emprendedor, preparación, experiencia directiva y manejo de funciones gerenciales de planificación, organización, motivación, toma de decisiones, comunicación y liderazgo, lo cual consentirá la obtención de resultados orientados a satisfacer la necesidades colectivas locales, municipales, estatales y nacionales; con el fin de lograr: participación, productividad, solidaridad, humanismo y visión de futuro, elementos importantes en todo proceso de desarrollo endógeno.

**Palabras clave:** desarrollo endógeno, gerente pyme, perfil, profesional universitario, sustentable.

**ABSTRACT**

Understanding the commitment in the formation of competent and compromised professionals with the social essential development mission of the Top Education according to UNESCO, the present study tries to determine the profile of the future professional university manager of the Small and Medium Company (SMC) of Paraguaná Peninsula of the Falcon state, chord to the new managerial present paradigms in the organizations of the XXI century, in order to contribute with the



endogenous, sustainable development and sustentable that the country needs. In this respect, are defined the features of personality and scope of the managerial functions that are determinant factors in her labor. The methodology is descriptive and explanatory, in the modality of a field study and application of a questionnaire constructed with closed questions, aimed to forty (40) representative managers of SMC of Paraguaná Peninsula. The results allowed to infer that the future university professional manager must assemble a profile that there allows her to guide to her company towards a level of human, productive and articulated development, with high place felt of independence, enterprising spirit, preparation and managerial experience and managing of managerial functions of planning, organization, motivation, capture of decisions, communication and leadership, which will consent the obtaining of results orientated to satisfying collective local, municipal, state and national needs, in order to manage: participation, productivity, solidarity, humanism and vision of future, important elements in any process of endogenous development.

**Key words:** Endogenous development, Manager SMC, Profile, University professional, Sustainable.

---

Doctora en Ciencias Gerenciales/ Profesora Titular de La Universidad del Zulia, Núcleo Punto Fijo. Programa de Administración y Contaduría Pública. Departamento de Ciencias Humanas.

### Introducción

La construcción de un nuevo sentido común basado en la centralidad del ser humano y la naturaleza, requiere de pasos de socialización de prácticas y valores culturales que puedan generar procesos empáticos entre los valores que se profesan y los que se practican.

En este campo la educación juega un papel estratégico, porque implica: desarrollo intelectual, de la capacidad de raciocinio, de pensar por sí mismo, crear, imaginar, entre otros, logrando que el hombre se haga en su propio devenir, por tanto, la llamada es a transformarlos en seres de bien, útiles a la sociedad y a la humanidad mediante la educación a través de una institución que se llama universidad (Jiménez, 2009; Ventura, 2009).

En este sentido, la universidad debe irse transformando con el objetivo de dar una formación orientada a la incorporación efectiva al mercado laboral, es decir, generar profesionales que demandan los empleadores, proporcionando los elementos para el actuar desde las realidades concretas, despertando una nueva sensibilidad para la transformación social. Así el profesional universitario egresado de las universidades debe adaptarse a los nuevos paradigmas y al entorno cambiante (Jiménez, 2009).

Actualmente, las tendencias mundiales en el campo empresarial reconocen en la Pequeña y Mediana Empresa (Pyme) parte fundamental de la economía de

cualquier nación, ubicándose en este grupo más del 98% del universo de empresas, y siendo el segmento compuesto por el mayor número de personas, tanto calificadas como operarios generales, quienes en cualquier nación garantizan el producto, bien o servicio final de alta calidad y competitividad.

Por tanto, la importancia de estas empresas como articuladores locales es considerable, así lo demuestran experiencias obtenidas en Italia, Alemania, Estados Unidos, entre otros países, donde este grupo de empresas es capaz de generar productos competitivos de manera colectiva, permitiendo tener una clara visión de la importancia de la actividad local de ellas en el desarrollo de los países. (Zevallos, 2003).

Se puede inferir entonces que la Pyme debe ser representativa de la región, de la comunidad, con apoyo de la población general, constituyéndose en actor principal del desarrollo regional, influyendo positivamente en la oferta de trabajo, en la producción de bienes, servicios, en el aumento del producto nacional y en la extensión del bienestar a un mayor número de ciudadanos, elementos importantes dentro de los paradigmas empresariales actuales para favorecer el proceso de desarrollo endógeno sustentable.

Así, pueden orientarse hacia una visión prospectiva con participación social, consciente, voluntaria, bases fundamentales para su supervivencia, con efectiva incidencia en las estructuras de poder regional, municipal y local.

Por ello, la universidad tiene la tarea de formar profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, porque ellos son los futuros gerentes de estas organizaciones, permitiendo así, mediante su gestión, ser los ejecutores de la política al resto de los empleados.

En este sentido se aprovecharía el capital humano como fortaleza para el desarrollo endógeno, por su capacidad de producir, administrar conocimiento y capitalizar experiencias relevantes, permitiendo elaborar sus propios programas, asumiendo así un rol significativo en pro de la economía del país. (Gispert, 2007; Rincón, 2002; Álvarez, 2000).

Lo anteriormente planteado permitió formular la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál sería el perfil del profesional universitario futuro gerente de la Pyme ubicada en la Península de Paraguaná del estado Falcón, bajo un enfoque sustentable en la construcción del desarrollo endógeno?

La respuesta a la interrogante da valor agregado al compromiso social que tiene la universidad en la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social.

La metodología es descriptiva y explicativa, en la modalidad de un estudio de campo y aplicación de un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, dirigido a cuarenta (40) gerentes de Pymes representativas de la Península de Paraguaná, analizando las dimensiones rasgos individuales y gerenciales del futuro gerente,

cuyos resultados se presentan a continuación, así como también algunas consideraciones.

### **1. La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, misión esencial de la universidad contemporánea**

Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces de resolver con eficiencia los problemas de su práctica profesional, además de lograr un desempeño ético y responsable. La responsabilidad ciudadana y el compromiso social como valores asociados y vinculados a la competencia de estos egresados, constituyen el centro de atención en el proceso de formación que tiene lugar en las universidades, expresando la necesidad de transitar de un aprendizaje tecnocrático a uno humanista (González, 2001).

Así, la universidad de estos tiempos, en los cuales la preocupación de la humanidad es continuar desarrollando nuevas vías de obtención de bienestar económico y nuevas tecnologías, tiene la gran responsabilidad de garantizar la formación de conocimientos, habilidades y valores en la formación profesional sobre la base de principios éticos, metodológicos, conceptuales, pedagógicos y epistemológicos novedosos, que garanticen un desarrollo sostenible (Ferrer y otros, 2004).

Por ello, Corrales (2009) refleja que el origen y destino de la universidad se entretuje en la compleja trama del tejido social porque la educación superior es producto de fuerzas vitales que empujan al desarrollo, a la vez que impulsa la transformación social. Así, desde sus inicios, la educación superior busca la formación profesional de personal calificado que demanda la sociedad.

Dado que la doctrina del capital humano no define al trabajador en términos de empleo sino de aprendizaje acumulado y de aptitud de aplicarlo a nuevas situaciones bajo el concepto de “empleabilidad individual”, se considera que el sistema educativo debe preparar fundamentalmente para cuestiones de “incertidumbre”, y en conceptos novedosos en pedagogía “flexiblemente estructurada” hacia paradigmas tecnológicos, fundamentalmente las informáticas, constituyen la propedéutica apropiada.

Así, los valores tradicionales de la universidad: libertad de cátedra y de aprendizaje, elección individual de carrera, formación para la libertad, independencia de criterio y formación integral de la persona, son sustituidos por nuevos valores de eficacia, movilidad, dependencia y, sobre todo, valor económico (Laval, 2004).

En este sentido, como lo señala Corrales (2009), a la educación universitaria le corresponde el papel estelar en el escenario previsto para los próximos años, constituyéndose en punta de lanza de la educación holista a la que corresponda el desarrollo de la nueva cultura, la **ecocultura** o **cultura sustentable**, porque es en el nivel educativo superior donde las nuevas generaciones deben ser modeladas con apego a los paradigmas emanados de la reflexión científica, a través de planes y programas académicos transdisciplinarios, integrales y abiertos a la trascendencia.



Lo expuesto por los autores permite inferir una educación humanista sobre la base de principios éticos, metodológicos, conceptuales, pedagógicos y epistemológicos novedosos, con un aprendizaje holístico que garantice un desarrollo sostenible en la formación del individuo de acuerdo a la demanda de la sociedad para su propio desarrollo.

Estos aspectos se refuerzan en la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES), donde se hace un llamado a los encargados de la toma de decisiones políticas y estratégicas, a las organizaciones internacionales, a la UNESCO, actores involucrados en las tareas educativas y universitarias, a considerar los planteamientos, líneas de acción acerca de las prioridades que la Educación Superior debe asumir con una clara conciencia respecto a las posibilidades y aportes, que ésta reviste para el desarrollo de la región (CRES, 2008).

Por ello, para CRES (2008) las respuestas de la Educación Superior a las demandas de la sociedad han de basarse en la capacidad reflexiva, rigurosa y crítica de la comunidad universitaria al definir sus finalidades y asumir sus compromisos.

A su vez, la enorme responsabilidad para cumplir su misión con calidad, pertinencia, eficiencia y transparencia de cara a los retos y desafíos de la sociedad, mediante la rendición social de cuentas, el compromiso social, la participación de las comunidades académicas en la gestión y la participación de los estudiantes.

En este sentido, según CRES (2008), se reivindica el carácter humanista de la Educación Superior, en función del cual ésta debe estar orientada a la formación integral de personas, ciudadanos, profesionales, capaces de abordar con responsabilidad ética, social y ambiental los múltiples retos implicados en el desarrollo endógeno, la integración de los países, participación activa, crítica y constructivamente en la sociedad.

Profesionales que amalgamen lo natural, con lo económico, sociocultural, con equidad social, territorial y temporal, potenciando el capital social e insertándose positivamente en la globalización, elementos coherentes con el proceso de desarrollo endógeno que vive el país, a los cuales Colmenares y Delgado (2003) consideran factor vital de sostenibilidad, permitiendo así el propio desarrollo humano, donde el profesional pueda desarrollar su potencial total, llevar vidas productivas y creativas de acuerdo con sus necesidades e intereses.

Se resalta en este sentido la formación integral de los profesionales, futuros gerentes, a la vanguardia de elementos creativos, novedosos y el aporte de ideas significativas para el desarrollo individual, organizacional y social del país, convirtiéndolos en individuos más humanos, base sustentable para el desarrollo endógeno.

## 2. La gerencia en la Pyme y Desarrollo Endógeno

Al referirse a gerencia, se observa que sugiere pasos precisos y consecutivos para que las sociedades, las empresas y hasta el mismo individuo logren alcanzar el éxito deseado. En tal sentido, para Eunamet (2006) la tendencia postmoderna en el terreno gerencial hace énfasis en la relatividad de cualquier visión o postura conceptual, y además resalta el papel de la subjetividad y de la variable cultural en cualquier análisis de lo organizativo-gerencial.

Por tanto, si las Pyme quiere desempeñar un rol significativo en pro de la economía del país, debe contar con una gerencia capaz de interpretar su entorno, diagnosticar e interpretar la realidad, así como saber enfrentar la competitividad con ventajas competitivas favorecedoras, creando así una cultura proactiva y humanista en la empresa.

Por ello, un conjunto de experiencia, formación, estrategias y visión orientada hacia el logro de los objetivos, son elementos vitales para el gerente de la empresa, porque es quien hace productivos los recursos, además de ser el responsable de lograr de modo organizado el progreso de la misma (Valdés, 2002).

Por ser la gerencia una actividad realizada por seres humanos, es influenciada por sus características personales, así cada tipo de comportamiento gerencial genera un conjunto de relaciones y consecuencias, las cuales afectan la estructura, prioridades, calidad de respuesta de la organización, por tanto, los rasgos de personalidad y alcance de funciones gerenciales presentes en el gerente, son consideradas fundamentales para asegurar la competitividad de las empresas.

Por ello, es necesario identificar los componentes del negocio más vulnerables al estilo gerencial, sin olvidar que estas competencias directivas (comportamientos observables, habituales que posibilitan el éxito) requieren de una combinación armónica de otros elementos, como: educación, experiencia, habilidades naturales, actitud, entre otros (Pérez, 2001; Tripier, 2007; Valdés, 2002).

Así, Gispert (2007) refiere tres rasgos fundamentales en la personalidad gerencial: sentido de independencia, espíritu emprendedor, preparación y experiencia directiva. La independencia como una fortaleza o debilidad si el directivo no lo sabe manejar, por ello, el gerente debe saber cuándo requiere de asesoría para realizar una situación.

A su vez, es sumamente importante para el gerente el deseo de plasmar sus ideas y aplicar sus actitudes al mundo empresarial. Igualmente, contar con una buena preparación o capacitación, para hacer frente a las responsabilidades empresariales, así como la especialización en ciertos campos específicos.

Álvarez (2000) considera a su vez el liderazgo como un factor clave para obtener una mejora en el desempeño de los grupos de trabajo, por ello plantea la necesidad de contar con líderes flexibles para la toma de asignaciones en áreas operativas y adaptadas a los cambios, transformadores y negociadores, porque permitirán una

elevada cohesión motivacional y moral, de manera de promover el rendimiento a través del auto interés y recompensas tangibles en el trabajo.

Se resalta además la importancia de desarrollar procesos comunicacionales efectivos para alentar la participación, permitiendo escuchar, de manera de dejar que los demás determinen: cómo se podrán alcanzar las metas, cómo se pueden resolver los problemas (individuales y de grupo), sin obviar la motivación del individuo en el sitio de trabajo, valorando y guiando su desempeño hacia el logro de los objetivos, y permitiendo en los empleados la satisfacción con su trabajo.

Ahora bien, en lo concerniente al desarrollo endógeno, éste se puede definir como el cambio del sistema productivo del país, para que cada región sea capaz de transformar sus recursos naturales en bienes y servicios, multiplicando el empleo y el bienestar social, logrando así garantizar la calidad de vida de las personas y el medio ambiente, este desarrollo endógeno se convierte en sostenible cuando satisface las necesidades presentes, sin menoscabar las capacidades de las futuras generaciones y si toma en cuenta el futuro es sustentable (Gobierno en línea, 2006).

A tal definición, Colmenares y Delgado (2003) le agregan como factor vital de sostenibilidad el ser humano, tomando este recurso como primer componente del modelo de desarrollo.

En este sentido, los autores plantean una economía al servicio del ser humano, permitiendo diseñar un modelo económico alternativo e innovar con una metodología endoeconómica (economía endógena), en la cual se generen soluciones y servicios, producto de la búsqueda de satisfacción colectiva y con repercusiones macroeconómicas, potenciando el modelo de empresa económica con beneficio social.

Reforzando esta concepción humana, Mas Herrera (2005) describe a las personas como elemento principal para el logro del desarrollo endógeno, por ser fin para beneficiar a la gente, y como estrategia porque permite mejorar las condiciones existentes donde despliega sus esfuerzos estratégicos.

Se promueve el desarrollo endógeno, un espacio de oportunidades para elevar al ser humano hacia una condición de máximo poder, tomando fuerza lo endógeno en el estilo singular de cada ser humano, de sus interacciones y las acciones de la sociedad para los cambios que le permitan conquistar un futuro mejor.

Al respecto, Colmenares y Delgado (2003) plantean la necesidad de desarrollar e implementar un modelo macroeconómico alternativo al existente que sea sostenible en el tiempo, conformado por un fragmento de estructura orgánica que al organizarse y articularse, conforme la base que sostendrá el modelo.

Que sea: a) Participativo: porque permite al individuo convertirse en ciudadano con atribuciones, deberes y derechos otorgados por la Constitución de la República; b) Productivo: bajo la forma de democracia representativa con capacidad para emprender acciones; c) Solidario: parte de iniciativas comunes para la solución de

necesidades colectivas; d) Humanista: todo gira en beneficio del ser humano; y e) Visión de futuro: invertir en un mañana con mentalidad futurista.

En este sentido, el desarrollo endógeno en la empresa debe ser visto como proceso de cambio que busca potenciar las fuerzas internas del país, combinando la inercia económica capitalista con principios de economía social, para disminuir las barreras a la entrada (inclusión) de aquellas franjas de la sociedad, las cuales, por efectos del mismo modelo, no tenían posibilidades de acceso rápido a los procesos económicos y de agregación de valor, buscando la humanización de la empresa y la valoración de la cultura como elementos constitutivos del nuevo paradigma organizativo (Eunamet, 2006; Tripier, 2007).

Lo anteriormente expuesto permite inferir que para insertarse en sólidos programas de desarrollo endógeno sustentable, se debe partir en la contribución y mejora de la situación económica y social de los individuos integrantes de la Pyme, y por ende en su comunidad local, regional y nacional.

En este escenario, el gerente Pyme, como guía de la organización, debe considerar los nuevos paradigmas empresariales y el entorno circundante, convirtiéndose en el principal factor creador del crecimiento cualitativo e integral, como ser económico y cultural, con capacidad para construir una convivencia social en el bienestar económico de las familias.

Por ello, el elemento cultural en la organización es de suma importancia, los principios éticos, sociológicos y ecológicos, como: amor, respeto, confianza, compromiso, autonomía, credibilidad, entre otros, comiencen a imponerse dentro de la cultura actual, fortaleciendo los valores existentes en cada una de las personas cuando son involucrados y aplicados a las diferentes actividades de la empresa.

El profesional universitario futuro gerente Pyme funciona como agente de cambio y gestor de desarrollo social, cuya acción genera satisfacciones a empleados, inversionistas, usuarios y sociedad en general, con una visión holística que integra la comprensión de la filosofía gerencial moderna y su aplicación práctica, orientada de un modo prospectivo al mejoramiento de la calidad humana, laboral, comunicacional, espiritual y productiva de las organizaciones, haciéndolas más competitivas en los mercados globales, dentro de un contexto de desarrollo sostenible (López, 2004; Salazar, 2007).

En este sentido, el futuro gerente debe dirigir a las empresas de hoy y del futuro, como estrategia formado en principios que engloben la libertad, liderazgo y responsabilidad social, con amplia cultura empresarial y preparado para aplicar los conocimientos y habilidades gerenciales en la solución creativa e innovadora de los problemas de comunicación, motivación y actuación personal de quienes conforman las empresas productivas y de servicios del sector público y privado, en un mundo sistematizado, cambiante y altamente competido.

### 3. Resultados y discusión

En el estudio realizado a las Pyme de Paraguaná, en la dimensión rasgos de personalidad del gerente, mediante los indicadores sentido de independencia, espíritu emprendedor, preparación y experiencia directiva, se obtuvo lo siguiente:

Los resultados del indicador sentido de independencia del gerente Pyme revelan un 42% de desacuerdo en aceptar consejo o asesoramiento de otras personas, el 62% estuvo muy de acuerdo con que el gerente posee gran iniciativa, 38% disposición de éste para asumir riesgos, y un 32% en desacuerdo con que el gerente busca explorar oportunidades donde otros no ven nada.

En cuanto al nivel de preparación directiva, se encontró que el 34% tiene estudios técnicos, 26% posee estudios a nivel universitario, 22% sólo posee bachillerato, 10% estudios de cuarto nivel y sólo el 6% de quinto nivel, manifestando a su vez, el 70% tener más de cinco años de graduado y 16% entre tres y cinco años.

Con respecto al tiempo de experiencia como gerente, el 56% posee más de cinco años, 33% entre cero y tres años y el 20% entre tres y cinco años. Igualmente, los que han ejercido el cargo como gerente en otra empresa suscriben que tuvieron una duración de más de cinco años (24%), y un 12% un lapso entre cero a tres años, enfocando su área de formación 26% a la contable, 22% hacia ingeniería y administrativa y el 18% para ventas.

Cabe destacar además, que el 35% de los encuestados realizó su último curso en el área administrativa entre cero a tres meses, y 20% hace cinco años. Al analizar la formación administrativa el 46% está en la adquisición de destrezas básicas especializadas, un 34% tecnología, 54% conocimiento de gestión y comunicación, el 66% habilidades directivas y liderazgo y 52% en nuevos valores y manera de trabajar. A su vez, el 32% está muy de acuerdo en el hecho de preparar otro empleado para asumir un puesto directivo en el momento oportuno.

Los resultados obtenidos son coincidentes con Gispert (2000) al manifestar ciertas características en el estilo gerencial relacionadas con los rasgos de personalidad del gerente, elementos combinados con la educación, experiencia, habilidades naturales y actitud, que permiten desarrollar lo conocido como competencias gerenciales, así como la existencia de ciertas competencias directivas influyentes en la ejecución del rol gerencial.

De este modo, se puede deducir que la dirección de la empresa depende del manejo crucial del negocio, y éste a su vez de las competencias personales del directivo, porque existen características las cuales influyen en su personalidad. Por ello, el perfil gerencial de la Pyme debe aprovechar las fortalezas de este recurso, de manera de convertirlo en un gerente adecuado para la situación presente y futura de la empresa, acorde con la realidad económica, social y política que el país requiere.



El estudio de las funciones gerenciales revela en el proceso de planificación para el 52% clara definición de la visión y misión en la Pyme, para el 58% los objetivos y el camino para lograr dichos objetivos, para el 54% las normas o reglas, mostrando así en el proceso de organización que más del 50% de los gerentes están de acuerdo en los procesos de trabajo, las políticas, la función y responsabilidad, la operatividad, así como la existencia de un solo jefe, como elementos importantes para el desarrollo organizacional de la Pyme.

Esto revela a su vez que el 66% de las decisiones se toman en los niveles más altos, 38% en los niveles inferiores sin supervisión, considerando por su parte el 44% que los encargados de la toma de decisiones están en conocimiento de los problemas concernientes a los niveles inferiores.

El 48% indica que los informes suministrados por administración y contabilidad son guía para la solución de problemas, mientras que para el 46% son utilizados en soluciones coordinadas de los problemas, un 54% refleja su utilización para efectos legales y un 34% para establecer estímulos y recompensas, destacando un 26% cree en la necesidad de un sistema complementario de comunicación, aunque el 62% considera que existe una relación amistosa entre directivo y empleados.

El 40% de los directivos conocen los problemas de los empleados y un 38% reconoce el conocimiento mutuo entre empleado y directivo. Al analizar el liderazgo, el 52% de los gerentes señalan que éste es enérgico, autoritario, pero justo, un 32% ve al líder como satisfactor de sus propios beneficios, para el 46% el líder escucha, atiende ideas y opiniones personales de subordinados, a su vez, el 54% es un líder preocupado por su personal, porque lo orienta y estimula, y un 52% siente confianza en su personal.

En cuanto a la motivación para el 48% de los encuestados la motivación corresponde a la expectativa y necesidad, un 58% indica que es motivado por el directivo de la empresa, para el 38% el directivo manifiesta espíritu de hostilidad y enfrentamiento, 28% posee un espíritu de inferencia ante todo lo que ocurre, para el 60% es favorable y motivador en su trabajo, un 36% refiere amenazas sobre el personal, el 38% considera la inducción al miedo, el 44% recurre a recompensas económicas y el 34% considera la utilización de recompensas simbólicas (psicológicas).

Los resultados presentados coinciden con lo manifestado por Pérez y otros (2001), al referir que el comportamiento del gerente se refleja en los sistemas de administración y práctica de la empresa, tomando en cuenta elementos como la comunicación, porque mediante ella el individuo manifiesta la sensación y la percepción de la acción en un intercambio de señales, filtrando esas señales mediante sus propios objetivos, expectativas, actitudes y experiencia.

El liderazgo por la existencia de cualidades cognitivas, interpersonales, de presentación y objetivos de motivación que se mantienen en los diferentes líderes, las cuales son importantes para la Pyme conocer, desarrollar y a su vez, equilibrar.

La motivación porque permite al individuo ser eficaz, satisfacer la necesidad, retornar al estado de equilibrio anterior y manera de adaptación al ambiente; elementos coincidentes con Álvarez (2000), permitiendo inferir la importancia que le dan a los procesos de planificación, organización, motivación, toma de decisiones, comunicación y liderazgo, los gerentes de las Pyme.

### **Consideraciones**

Ante el nuevo modelo de relaciones con el entorno conformado por empresas sensibles, comprometidas con el país además de su gente, con una gestión social; comunidades que integran sectores económicos, sociales y políticos, dispuestas a participar, comprometiéndose con un nuevo modelo para el encuentro, la armonía de intereses, tanto en las relaciones dentro de sus empresas, como sus vínculos con el entorno; surge el profesional universitario futuro gerente Pyme, aunado a las instituciones de educación superior como elementos importantes en este modelo.

Se entiende así el compromiso en la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social, misión esencial de la Educación Superior, porque cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional, sino también y de lograr un desempeño profesional ético, responsable.

La responsabilidad ciudadana y el compromiso social como valores asociados al desempeño profesional, y por tanto vinculados a la competencia del profesional, constituyen el centro de atención en el proceso de formación de las universidades centradas en una formación humanista.

Por ello, es sumamente importante para la pyme absorber un profesional universitario que esté acorde a la realidad económica, social y política que el país requiere. Si estos gerentes en su mayoría poseen gran iniciativa, estudios técnicos y amplia experiencia en el área contable, asumen el compromiso de preparar otros empleados para los puestos directivos en el momento oportuno, resaltan la importancia de tener clara la visión y misión, los procesos de trabajo, las políticas, la función y responsabilidad para la operatividad de la empresa.

Además, están conscientes de las influencia de las decisiones para la solución de problemas, y de la relación amistosa entre el directivo y el empleado, como ente motivador en la Pyme, por lo que se puede inferir que es fácil transitar de la mano con el proceso de desarrollo endógeno sustentable que exige el país, para el crecimiento y cambio estructural del sistema productivo, por el esfuerzo voluntario y planificado a partir de los recursos propios, el ser humano.

Sería factible entonces proponer un perfil individual del gerente que tenga alto sentido de independencia, espíritu emprendedor, preparación y experiencia directiva; y un perfil gerencial que considere ampliamente la misión, visión, establecimiento de objetivos, normas, procesos de trabajo, políticas, funciones, responsabilidad, toma de decisiones, procesos de comunicación, motivación y



liderazgo, que se refleje en los sistemas de administración y práctica de la organización.

Para lograrlo, el profesional universitario debe ser participativo, productivo, solidario, humanista, con visión de futuro, lo cual consentirá en la obtención de resultados orientados a satisfacer las necesidades colectivas locales, municipales, estatales y nacionales en la Pyme venezolana, elementos importantes en todo proceso de desarrollo endógeno sustentable.

### Referencias Bibliográficas

- Álvarez, R. (2000). **E Change. El lado humano de la Economía Digital. Las nuevas reglas del cambio.** Ediciones Granica, S.A. México.
- Colmenares, Silva y Delgado, Ramón. (2003). **Reingeniería socioeconómica & Desarrollo endógeno sostenible.** Editorial Deltaven, S.A. Venezuela.
- Corrales, Salvador. (2009). **La misión de la universidad siglo XXI.** Documento en línea. Disponible en: [www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n57/scorrales.html](http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n57/scorrales.html). Consulta: 30 de enero de 2009.
- CRES (2008). **Declaración de la conferencia regional de la educación superior en América latina y el Caribe.** Documento en línea. Disponible en: [www.cres2008.org/es/index.php](http://www.cres2008.org/es/index.php). Consulta: 11 de enero 2009.
- Eunamet (2006). **La Administración y el paradigma empresarial en gestación.** Documento en línea. Disponible en <http://www.eumed.net/libros/2005/ags-coe/0405.htm>. Consulta: 21 de junio de 2006.
- Ferrer, C; Machado, J; Pierra, A. (2004). **Universidad y Desarrollo Sostenible.** Documento en línea. Disponible en: <http://campus.usal.es/~sostenibilidad/pdf/Universidad%20y%20Desarrollo%20sostenible.pdf>. Consulta: marzo de 2007. Artículo publicado en la Revista Pedagogía Universitaria Volumen 9 N° 3.
- Gispert. (2000). **Enciclopedia de la Pequeña y Mediana Empresa.** Ediciones Océano. Venezuela.
- Gobierno en Línea. (2006). **Desarrollo endógeno. Desde adentro, desde la Venezuela Profunda.** Documento en línea. Disponible en: [http://www.gobiernoenlinea.ve/miscview/sharedfiles/Desarrollo\\_endogeno\\_1.pdf](http://www.gobiernoenlinea.ve/miscview/sharedfiles/Desarrollo_endogeno_1.pdf). Consulta: el 30 de junio de 2006.
- González, Viviana. (2001) **“La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes”.** Monografía. CEPES. Universidad de La Habana.



- Jiménez, Jhonny. (2009). **Una nueva educación para un nuevo.** Documento en línea. Disponible en: [http://www. www.revistafuturos.info/futuros\\_8/educacion](http://www.www.revistafuturos.info/futuros_8/educacion). Consulta: 10 de enero de 2009.
- Laval, Christian. (2004). **La escuela no es una empresa, el ataque neoliberal a la enseñanza pública.** Editorial Paidós. México.
- López, Víctor. (2004). **El nuevo modelo gerencial.** Documento en línea. Disponible en: [www.degerencia.com/articulos.php?artid=616](http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=616). Consulta: julio de 2007.
- Mas Herrera, María. (2005). **Desarrollo Endógeno. Cooperación y Competencia.** Editorial Panapo. Venezuela.
- Pérez, José. (2001). **Paradigmas del liderazgo. Claves de la dirección de personas.** Editorial Mc.Graw Hill Interamericana Editores, S.A. España.
- Rincón, Sheila. (2002). **La crisis del management: de la empresa tradicional a la organización virtual.** Revista Telos de la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Volumen 4. Nº 2. Año 2002. Ediciones Astro Data S.A. Maracaibo, Venezuela. 200-210.
- Tripier, Benjamín. (2007). **Estilos gerenciales.** Documento en línea. Disponible en: [www.degerencia.com/articulo/estilos\\_gerenciales](http://www.degerencia.com/articulo/estilos_gerenciales). Consulta: 15 de junio 2007.
- Salazar, Adafrancys. (2007). **Perfil gerencial.** Documento en línea. Disponible en: [www.degerencia.com/articulos.php?artid=765](http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=765). Consulta: marzo de 2007.
- Valdés, Luigi. (2002). **Conocimiento y Capital Intelectual: Las nuevas ventajas competitivas de la empresa.** Grupo editorial Norma, S.A. Colombia.
- Ventura, José. (2009). **Educación humanista en la Universidad: ¿utopía o necesidad?** Documento en línea. Disponible en: <http://migenteinforma.org/educacion-humanista-en-la-universidad-%C2%BFutopia-o-necesidad>. Consulta: 02 de enero de 2009.
- Zevallos, Emilio (2003). **Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina.** Revista de la CEPAL 79. Páginas 53-70. Documento en línea. Disponible en: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/revista/noticias/articuloCEPAL/6/19286/P19286.xml&xsl=/revista/tpl/p39f.xsl&base=/revista/tpl/top-bottom.xslt>. Consulta: 10 de julio de 2006.