

# LA PEDAGOGÍA, ESTRATEGIA EMPRESARIAL PARA GERENTES

**L**as empresas de hoy se encuentran inmersas en un mercado cada vez más competitivo, debido a las exigencias de una economía abierta y globalizada y a los retos planteados por los diferentes tratados de integración económica. Es por eso que se ven enfrentadas a nuevos y



sorprendentes desafíos, que demandan de sus directivos una visión más clara sobre su rol y sus metas para mantenerse en el mercado, además, de unas estrategias que se implementen para mostrar eficiencia y liderazgo en el rol desempeñado.

Para el diseño, implementación y manejo de estas nuevas estrategias corporativas, la directiva debe analizar las acciones que se requieren para este proceso y observar de cerca al equipo de trabajo. De igual forma, evaluar sus capacidades y su forma de canalizarlas hacia los objetivos e identificar y aplicar las diferentes gestiones que se deben impartir para potencializar los aportes de todos.

En este orden de ideas, el paso más importante en este proceso, es reconocer el valor agregado del talento humano, sus facetas y la interdisciplinariedad del equipo; dinamizar los procesos de comunicación, reduciendo cada vez más la brecha entre los niveles directivos, tácticos y operativos; estimular la adecuación de una filosofía empresarial de servicio con calidad orientada al cliente. Para facilitar este proceso, el gerente debe manejar una relación personalizada,

*encauzando la energía del equipo de trabajo hacia la consecución de los objetivos de la organización; aumentar la participación, así como también el sentido de pertenencia del equipo. Se hace indispensable entonces, la utilización de herramientas pedagógicas que concierten para la intervención activa y la cohesión del grupo.*

*Es así pues, cuando la pedagogía se constituye en un factor preponderante para alcanzar el desarrollo empresarial, cada día se perfila como un instrumento que va más allá de las premisas académicas bien planteadas y aprendidas. Sutilmente, la pedagogía emerge de las aulas de clases y se perfila como un nuevo estilo para desarrollarse en escenarios empresariales, persiguiendo la transformación de comportamientos observados y formas de trabajo. Esto convertiría a los empleados en un puñado de aprendices ávidos de conocimientos y al gerente, en un maestro que encausaría los esfuerzos particulares, a los logros generales.*

*El conocimiento nace entonces, de una academia empresarial acogida por el nivel estratégico de la organización, bajo los parámetros tradicionales del proceso administrativo, de la agrupación de tareas bajo áreas funcionales específicas y sobre una misión y visión bien definida. Si luego entonces, analizamos que cada una de estas áreas funcionales posee sus propios objetivos, sus metas, sus procesos y procedimientos, sus recursos, su interés de trabajar de manera integral con las demás áreas y en general, la optimización día a día de sus propios resultados; sería fundamental que cada una de ellas demande un modelo que le facilite generar en las personas:*

- *Cohesión de grupo*
- *Movilidad y cambio*
- *Transferencia de información*
- *Proactividad*
- *Calidad*

- *Competitividad y Productividad*

*Sin lugar a dudas, la pedagogía podría constituirse en el modelo propiamente dicho, y si no, podría ser el medio más efectivo para el acercamiento y la adopción de ese modelo. Debemos decir entonces, que los gerentes deben contar con los conocimientos y las habilidades para facilitar el proceso enseñanza – aprendizaje entre ellos y sus colaboradores y disponer para esto, un ambiente que facilite el desarrollo de las diferentes actividades que se deban ejecutar.*

*Para que la pedagogía funcione con éxito como estrategia empresarial, los gerentes deben desarrollar una serie de habilidades, que le permitan mantener la autoridad y el liderazgo sobre su equipo trabajo, tales como: poseer conocimientos generales y avanzados tanto de su cargo como de la empresa en general; capacidad para aplicarlos en situaciones concretas; competencias sociales y capacidades de comunicación que le faciliten la construcción de relaciones permanentes en el grupo, dotes de persuasión, competencias de autogestión, capacidades para dirigir y coordinar, perspicacia adecuada para las actividades empresariales, conocimiento pleno de la misión y la visión de la empresa y por último la experticia para entablar un diálogo permanente que facilite el flujo de conocimientos en doble vía.*

*Lo anterior implica:*

- *Incrementar la participación de los empleados en las estructuras y adopción de decisiones.*
- *Modernizar los sistemas de información y la comunicación.*
- *Fomentar la capacidad del grupo y reforzar las competencias individuales.*

*Es un reto también de la pedagogía empresarial, trabajar arduamente para mantener la competitividad y la productividad en la empresa, para esto, se convierte en factor primordial formar empleados competentes y productivos en un marco de desarrollo humano construyendo capital intelectual. Los empleados deben desarrollar competencias básicas para la vida, de tal manera que puedan*

*desempeñarse no solo en las actividades actuales, sino en actividades futuras de crecimiento personal al interior de la empresa. En este enfoque de pedagogía empresarial, los actores deben dimensionar la empresa como un gran centro de formación, donde cada día mejora su competitividad y aporta a su crecimiento. En todo esto, el gerente se constituye en artífice para la implementación de este modelo administrativo – pedagógico, el modelo de pedagogía empresarial debe ser holístico y aprovechar al máximo los aportes integrales para la optimización del sistema.*

*La pedagogía empresarial, invita a los gerentes y empresarios, y a todos aquellos funcionarios que tienen personas a cargo, a replantear los modelos administrativos utilizados hasta el día de hoy; reflexionar sobre la importancia de servir de tutor en el proceso enseñanza – aprendizaje; reconocer que aprender y progresar es un proceso que implica esfuerzo, orden y disciplina; fomentar el auto-aprendizaje, la auto-regulación y el auto-control y tomar conciencia que así como los alumnos son el reflejo de las prácticas de un docente, los empleados serán el reflejo de las prácticas de un gerente o superior.*

**by JESÚS PÁJARO GARCÍA**

*Administrador de Empresas*

*Especialista en Gestión Gerencia*

*Magister en Gestión de Empresas: Pymes y Economía Social*

*pajarojesus@yahoo.com*

*pajarojesus@gmail.com*