

# EL PODER DEL DESARROLLO PERSONAL

## “The power of the personal development”

Fernández, Alba Rosa<sup>1</sup>

1. Licenciada en Enfermería. Magister en Gerencia Educativa. Doctora en Enfermería. Estudiante de Postdoctorado. Profesora Asociada, Escuela de Enfermería, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida-Venezuela. Grupo de investigación en Salud Pública (UPTC). Grupo de investigación Historia y Pensamiento Enfermero (ULA).

Correo electrónico: afernandezx@hotmail.com

<b>Recibido:</b>	20	01	2013	<b>Revisado:</b>	22	02	2013
<b>Corregido:</b>	13	03	2013	<b>Aceptado:</b>	15	04	2013

**Estilo de referencias:** Vancouver X      APA 6      Harvard      ICONTEC

### RESUMEN:

*En el presente ensayo se pretende describir lo que Barroso argumenta sobre la importancia de la reflexión, la meditación en el proceso gerencial. Igualmente la autora trata de explicar la manera de aplicar los conceptos emitidos por este escritor, en Enfermería*

**Palabra clave:** desarrollo personal, enfermería.

### ABSTRACT

*In the present essay pretends describe what Barroso argues on the importance of the reflection, the in the process managerial meditation. Equally the author treats to explain the way to apply the concepts issued by this writer, in Nursing*

**Key words:** personal development, nursing.

A lo largo de la mayor parte de nuestra vida millones de hombres y mujeres de todo el mundo la pasamos trabajando en distintas organizaciones, enfrentando innumerables desafíos al luchar por cumplir con las tareas diarias.

Méndez (2000) considera que: “Desde el punto de vista epistemológico, la gerencia es la misma administración; tiene como objetivo explicar y predecir la problemática de la eficacia (lograr objetivos), la eficiencia (logro de objetivos con la mejor utilización de los recursos) y la efectividad social (impacto) de las organizaciones” (p. 27).

Por su parte Fernández (2004) agrega que el ser gerente no solo es dirigir una serie de actividades; sino que también implica ser un buen líder, es saber el proceso de cómo lograr que los miembros del grupo con el cual se trabaja, cumplan con las funciones asignadas. Enfatiza que el gerente para poder lograr sus objetivos debe saber cómo usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de sus seguidores, en distintas formas, sin olvidar qué es lo que se quiere lograr y hacia dónde se va.

Así para estos autores el término gerencia se define como un proceso de organización y empleo de recursos para lograr objetivos predeterminados.

Este concepto no logra explicar o enseñarnos cómo apreciarnos, valorarnos, fortalecernos para poder gerenciar una empresa, un negocio, un departamento, una dirección. Es cierto, en la gerencia es fundamental la excelencia, la productividad, la competitividad, la efectividad, sin embargo, luchamos tanto por alcanzar esos objetivos que nos olvidamos de ser humanos.

Barroso (2011) nos invita a meditar, interiorizar nuestra fortaleza interior, tomando conciencia de lo que somos, de nuestras necesidades de afecto, de reconocer nuestro proyecto de vida presente y futuro, de tener el valor de perdonar, de eliminar miedos, de identificar nuestras fortalezas y debilidades.

Asimismo, Arana (2007) concuerda con Barroso al mencionar que “Cuando no hay conciencia de mi verdad, vale decir, de mis necesidades, de mis emociones y de mis procesos internos, no hay posibilidad de autenticidad ni de construcción de autoestima, ni tampoco conciencia del entorno (del otro)”.

Al reflexionar acerca de la lectura del capítulo 2 del libro de Barroso (2011), me remonto a mi época de estudiante de la carrera de Enfermería, cuando en la materia de Administración llegué a escuchar por primera vez acerca de Taylor, como el padre de la administración científica; Fayol, como el padre de la administración moderna; Mayo, Ford, entre otros.

Pero no recuerdo ninguna información sobre cómo llegar a ser buena administradora o coordinadora o supervisora de un servicio hospitalario o gerente de una empresa bien sea de salud, de educación o personal.

Reconozco que en una organización cada día nos enfrentamos a la incertidumbre, al riesgo, a los comentarios, pero de la misma manera debemos liderar de manera efectiva, con un estilo propio, desde nuestra realidad interior, sin obviar lo aprendido en la academia.

Bien lo señala Balza (2011) en el contexto de las organizaciones sociales, particularmente aquellas ubicadas en el campo de la educación y la salud, en la visión gerencial que debe primar y guiarlas se requiere que teoría y praxis se religuen de modo recursivo para rescatar la esencia y propiedades de la multidimensionalidad de la existencia humana.

Asimismo, Barroso (2011) insiste en que “el gerente como estratega es una persona que se aprecia a sí mismo, se valora, se ama y toma decisiones, responsable con su desarrollo total” (p. 41).

Según este autor, un gerente como persona es sus necesidades. Como docente y jefe de un departamento en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes, quise desde mi conciencia y claridad, ubicarme o tratar de identificarme con las dimensiones propuestas por Barroso (2011).

Después de esta reflexión o meditación interior considero que estoy ubicada como una gerente de las teorías y de los modelos, de las experiencias adquiridas (dimensión intermedia); tratando de hacer lo mejor posible desde lo aprendido en los estudios; permaneciendo algunas veces ajena al mundo personal y al entorno, por supuesto sin llegar a la violencia o al maltrato (tercera dimensión).

Así que, antes de llegar a que el departamento que dirijo sea inefectivo o perjudicial, reconozco la importancia de cultivar las cuatro competencias personales básicas (aprecio, riesgo, comunicación, manejo de diferencias) que necesito para lograr ser un gerente efectivo.

Siento aprecio por mí misma, me autoestimo, pero como todo ser humano me estreso ante los problemas, siento temor de equivocarme. Mantengo informado al personal bien sea individualmente o en reuniones grupales. Donde existe mayor dificultad es en el manejo de diferencias, es difícil “alinear a su gente a una visión compartida y en una comunicación efectiva que le de vida a su organización” (Barroso, 2011, p. 57).

Barroso (2011) afirma que “La observación nos conduce a la toma de conciencia y a la iluminación que es una claridad interior que permite verlo todo de otra manera diferente” (p. 246).

Definitivamente debo luchar por llegar a ser una gerente persona, responder a ¿qué aspiró? ¿hacia dónde voy?, centrada en mi proyecto de vida, mirando hacia el futuro, satisfecha con mis logros; pero, sobre todo, reconocer mis necesidades, ser consciente de que el aprecio que siento por mí misma debe proyectarse en el otro.

El meditar, tomar conciencia de ¿quién soy? o ¿cómo soy como gerente? me da las herramientas para ser más efectiva como persona, sin pretender ser alguien diferente, ser natural, sincera, y poder influir en otros de manera positiva para el crecimiento personal

de cada uno y del departamento, de la escuela, de la facultad y de la universidad. Por supuesto, este proceso es dinámico, de intercambio, donde con el aporte de cada uno, se va observando el alto desempeño aportado por el conjunto de involucrados.

En otras palabras, sin una clara conciencia de sí, seguir en la retórica de lo aprendido sobre las funciones del gerente (planificar, dirigir, coordinar, organizar y controlar) es caer en escenarios de bajo desempeño o de fracaso.

Por último, con la lectura de lo expresado por Barroso, luego de meditar, permanecer en silencio mental y verbal, dejando un espacio de tiempo dedicado a mí y haciendo una pausa en mi rutina diaria, confirmo que se requiere un gerente con competencias personales, con aprecio por sí mismo, tener presencia, respeto por los demás, mantener una comunicación efectiva, ser líder, pero sobretodo tener una visión de cambio desde lo humano en su gestión, de manera que logre alinear todas las partes de la organización haciéndola más efectiva y productiva.

## REFERENCIAS

1. Arana, A. (2007). El valor del autoconocimiento del líder. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=1165> [Consulta: 2013, Agosto 5].
2. Balza, A. (2011). Complejidad, transdisciplinariedad y transcomplejidad. Los caminos de la nueva ciencia. San Juan de los Morros: Fondo Editorial Gremial. Asociación de Profesores Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez".
3. Barroso, M. (2011). Meditaciones gerenciales. Venezuela: Galac.
4. Fernández, A. (2004). Propuesta sustentada en el enfoque del proceso administrativo para la cátedra abierta "Florence Nightingale" en la Escuela de Enfermería de la Universidad de los Andes. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Mérida.
5. Méndez, E. (2000). Gerencia Académica. (9a. ed.). Maracaibo: Ediluz.

## COMO CITAR ESTE ARTICULO:

Fernández, A. El poder del desarrollo personal. Rev.salud.hist.sanid.on-line 2013; 8(2): 79-82. (julio-diciembre).  
Disponible en <http://www.shs.histosaluduptc.org/> Fecha de consulta ()

---

*Los textos publicados en esta revista pueden ser reproducidos citando las fuentes.  
Todos los contenidos de los artículos publicados, son responsabilidad de sus autores.*

**Copyright.** Revista Salud Historia y Sanidad ©  
Grupo de Investigación en Salud Pública GISP-UPTC  
Grupo de investigación Historia de la salud de Boyacá.  
Tunja 2013