

PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE EL USO DE LA TECNOLOGÍA PARA EL EMPODERAMIENTO EN LA GERENCIA AVANZADA



Autora: Mireya Coromoto Alcalá Rangel
Correo electrónico: coritoalcala@hotmail.com

Lcda. Administración

Msc. en Gerencia Administrativa

Doctorante en Gerencia Avanzada

Teléfono contacto: 0414-3465718

Recibido: 22/01/2023 **Aprobado:** 18/02/2023

RESUMEN

El estudio que se aborda tiene como objetivo analizar las perspectivas teóricas sobre el uso de la tecnología para el empoderamiento en la gerencia avanzada. La metodología se abordó a través de la investigación documental, apoyada en el nivel de investigación analítica, bajo un diseño de investigación bibliográfico, como técnicas de recolección de la información se implementó el fichaje, que fue materializado con el instrumento que consistió en fichas de contenido, mientras que entre las técnicas de análisis de la información se utilizó el resumen analítico. Para el análisis de los datos se abordó el tema planteado y se contrastó con diferentes perspectivas teóricas con sustento en los procesos de acopio de información, organización, análisis crítico y reflexivo, interpretación, síntesis de referencias y otros insumos pertinentes al tema seleccionado. De los hallazgos encontrados, se generaron las siguientes conclusiones: La información analizada permitió deducir que en la actualidad cabe la posibilidad que la gerencia continúe siendo vista solo como la dirección de personas con el uso de estrategias, técnicas, herramientas para lograr un buen desempeño de los trabajadores por ende aumentar la productividad de la organización lo que generará beneficio económico a favor del propietario de la misma. La gerencia debe ir más allá de los pasos que conforma una administración de una empresa: planificar, organizar, dirigir y controlar. Es una gerencia para integrar a todas las personas que conforman la organización de manera tal que la haga participativa, cooperativista, tanto en los procesos productivos como gerenciales.

Descriptor: perspectivas teóricas, tecnologías, empoderamiento y gerencia avanzada



PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE EL USO DE LA TECNOLOGÍA PARA EL EMPODERAMIENTO EN LA GERENCIA AVANZADA

RESUMEN

El estudio que se aborda tiene como objetivo analizar las perspectivas teóricas sobre el uso de la tecnología para el empoderamiento en la gerencia avanzada. La metodología se abordó a través de la investigación documental, apoyada en el nivel de investigación analítica, bajo un diseño de investigación bibliográfico, como técnicas de recolección de la información se implementó el fichaje, que fue materializado con el instrumento que consistió en fichas de contenido, mientras que entre las técnicas de análisis de la información se utilizó el resumen analítico. Para el análisis de los datos se abordó el tema planteado y se contrastó con diferentes perspectivas teóricas con sustento en los procesos de acopio de información, organización, análisis crítico y reflexivo, interpretación, síntesis de referencias y otros insumos pertinentes al tema seleccionado. De los hallazgos encontrados, se generaron las siguientes conclusiones: La información analizada permitió deducir que en la actualidad cabe la posibilidad que la gerencia continúe siendo vista solo como la dirección de personas con el uso de estrategias, técnicas, herramientas para lograr un buen desempeño de los trabajadores por ende aumentar la productividad de la organización lo que generará beneficio económico a favor del propietario de la misma. La gerencia debe ir más allá de los pasos que conforma una administración de una empresa: planificar, organizar, dirigir y controlar. Es una gerencia para integrar a todas las personas que conforman la organización de manera tal que la haga participativa, cooperativista, tanto en los procesos productivos como gerenciales.

Descriptor: perspectivas teóricas, tecnologías, empoderamiento y gerencia avanzada

INTRODUCCIÓN

La gerencia de hoy en día, dadas las complejas características de la sociedad del conocimiento y las comunicaciones se cimienta en profundas interrelaciones de equilibrio y participación activa entre todos los miembros de una organización; por lo cual, el uso tradicional de herramientas y planes, centrado en órdenes directas y absolutas, y que es propio del modelo burocrático de gerencia lineal y taxativo, se ha convertido en una anacrónica manera de hacer gerencia, dónde mucho se invierte en recursos físicos, financieros y esfuerzos humanos que al final no garantizan que se alcancen los resultados proyectados. (Obón, 2021:30)



Por lo tanto, en ese modelo rige una propiedad emergente que dificulta la relación entre gerentes y colaboradores, esa propiedad es el arraigo a lo antiguo cuyo resultado inevitable es la frustración, la decepción y la sumisión. Al final, esto produce “trabajadores programados para la obediencia, prestos a cumplir obligaciones, sin compromisos y dispuestos sólo a sobrevivir en su puesto de trabajo, de ahí que se afirme que estos comportamientos generan la impotencia aprendida, como incapacidad para controlar el entorno” (Moreira, 2022:58) de manera que la gestión tradicional, continúa reflejando actitudes de desconfianza de manera radical, pensando aún que el único interés motivacional de los trabajadores está en el dinero, sin concretar que debe existir algo más que una buena remuneración, que se adicione al clima de la organización e incluso a su misión y visión.

En ese orden de ideas, en su trabajo la quinta disciplina, señala “que las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden, y es por ello que los equipos de trabajo a pesar de aprender individualmente la suma de un todo generan proporcionalmente una visión compartida, lo cual exige que la misión y visión de la organización se actualice constantemente” (Senge, 1999:74); el autor reseña que la tecnología posibilita la integración del aprendizaje, por ello, al establecer estrategias soportada en la automatización de los procesos el camino hacia un modelo inteligente es el camino con competencia para triunfar, porque una de las primeras ideas relacionadas con el concepto de la organización inteligente, planteado a principios de la década de los años 60 en la Universidad de Harvard.

Por lo que la organización, ante la necesidad de operar rápidamente los cambios, debe adoptar un enfoque de aprendizaje de doble bucle (double-loop-learning), de manera que desde dimensiones, se identifica una alternativa para la organización que presenta una pobre capacidad para aprender, porque la organización inteligente está referida a la “organización que aprende a ser competente y aprende a aprender a mantenerse competente colectivamente. La competencia de la organización inteligente le posibilita cambiar, desarrollarse, adaptarse, innovar, ser creativa y proactiva ante las demandas de su medio externo”. (Quiróz, 2020:98), derivado de su capacidad de aprendizaje.



En esta perspectiva, el sistema humano cultural aprende a involucrarse y comprometerse a prever y resolver problemas sistémicos más rápido que la competencia, el aprendizaje es derivado del conocimiento, la habilidad, la voluntad y la decisión colectiva que manifiesta su gente, quienes a su vez aprenden individualmente a revertir sus competencias a la organización, el aprendizaje colectivo es consciente, acumulativo y progresivo, gracias a lo cual se sabe que se ha aprendido y por consiguiente como cambiar. A su vez, dicho aprendizaje desarrolla el potencial de aprendizaje; aprender a re-aprender el proceso de aprendizaje, de manera que la capacidad de aprendizaje colectivo posibilita cambiar su comportamiento organizacional.

A pesar de lo anteriormente expuesto, existen elementos que demuestran que el venezolano como gerente, posee una proyección de gestión con balance favorable, pero pocos representan la esperanza para poder construir un conglomerado de organizaciones altamente productivas, al ser escasas aquellas que han desarrollado estrategias para mitigar o eliminar el efecto de las limitaciones relacionadas a , para poder desarrollar todo el potencial de estas organizaciones permitiendo una innovación permanente en la tecnología, generando mejora de las condiciones sociales y dando aportes significativos a la economía nacional basados en el empoderamiento gerencial como su alternativa principal.

Uno de los problemas más comunes es apreciar que las organizaciones impersonales, algunas veces colocan por encima la eficiencia sobre las necesidades de los colaboradores y estos tienen la sensación de que no ser parte de la misión de la empresa, llevándolos eventualmente a la pérdida del sentido de pertenencia y se desestima el potencial de los colaboradores, limitando su creatividad y habilidad para adaptarse al cambio y a trabajar en incertidumbre, en este orden de ideas, se aprecia que las competencias personales con respecto a los valores es otro reto necesario en revisión para reforzar aquellos que permitan un desempeño integral.

Esta situación interna y hasta externa, imposibilita a la organización, efectuar proyecciones sólidas, dado el grado de incertidumbre por la escases de conocimiento respecto este tema, causado por la escasa comunicación, de manera que esto refleja,



una debilidad en la gestión proveniente del gerente como estratega capaz de tomar a tiempo decisiones correctas, redundando en la baja cobertura de espacios por asegurar por parte de algunos interesados, o demora en aquellos que se encuentran asegurados, con la consecuente elevación de ralentización en los procedimientos administrativos, debido a que escasamente se hace uso de la tecnología, para poder disminuir tal ralentización y dinamizarla de forma adecuada.

Por consiguiente, en términos generales para mantenerse dentro del mercado la organización escasamente desarrolla procesos innovadores, que orienten los esfuerzos a generar acciones para ganar posicionamiento en el mercado y profundizar así, el margen de acción para generar crecimiento, desarrollo, rentabilidad y posicionamiento dentro del competitivo mundo del seguro, donde se desarrolla junto con un conjunto de elementos (de carácter interno y externo) que afectan el desarrollo de las organizaciones, reflejando la escasa utilización de tecnologías de información y comunicación (TIC's) para automatizar los procesos administrativos.

De allí, surge la inquietud de la investigadora por abordar el presente artículo dirigido a analizar perspectivas teóricas sobre el uso de la tecnología para el empoderamiento en la gerencia avanzada. Por consiguiente, al efectuar un arqueo documental se constata en la realidad de estudio, que el uso de la tecnología como punta de lanza empresarial para el logro del empoderamiento gerencial, es anhelado por los empresarios, al no producir un adecuado uso de los avances tecnológicos y que estos estén a la par del avance empresarial y viceversa, de ahí que en consideración a los planteamientos realizados, la relación del empoderamiento gerencial, se trastoca en incertidumbre en las empresas del sector seguros, porque se fundamentan como una aparente organización inteligente, disminuyendo las ventajas competitivas, pues pocas poseen un modelo estratégico inteligente que permita orientar el desarrollo de competencias gerenciales en el contexto social empresarial.

A continuación se presentan algunos referentes teóricos vinculados con la temática del uso de la tecnología para el empoderamiento en la gerencia avanzada, entre los cuales destacan:



Gerencia Avanzada

En el transcurso de la historia, las rupturas epistemológicas sobre la gerencia se han notado, y por ende el hacer, intersubjetividad, sistema de valores, creencias, racionalidad, modo de producir o generar conocimiento, naciendo una nueva gerencia dirigida a la realidad organizacional; por lo que es posible afirmar que la gerencia es imprescindible para tratar el comportamiento, a medida que la vida social evolucionó, pues en la misma medida lo han hecho las organizaciones y prácticas gerenciales, por lo que se considera al hombre como el eje de la sociedad y principal actor, siendo él quien desde su conocimiento organizado y la práctica, intenta asegurar el progreso económico y el bienestar material social. (Quiróz, 2020:31)

Las disciplinas gerenciales establecen el camino óptimo que una organización debe poseer, por ello es vital mencionar a Senge (1999), con las disciplinas centrales, las cuales establecen un camino que conlleva a construir la organización inteligente, comprende cuatro aspectos que generan una visión determinante a nivel gerencial. Para ello se mencionan a continuación, iniciando con la primera de las disciplinas, la cual señala al dominio personal y, explica que las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden, de tal forma que el aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual. (Aroca, 2009:4)

De esta manera, el dominio personal trasciende la competencia y las habilidades, aunque se basa en ellas. Trasciende la apertura espiritual, aunque requiere crecimiento espiritual. Significa abordar la vida como una tarea creativa, vivirla desde una perspectiva creativa y no meramente reactiva, el personal con alto nivel de dominio comparte varias características: poseen el sentido especial del propósito subyacente a sus visiones y metas, por lo que, para esas personas, una visión es una vocación y no sólo una buena idea al observar la realidad actual como un aliado, no como un enemigo. Han aprendido a percibir las fuerzas del cambio y a trabajar con ellas en vez de resistirlas. (Aroca, 2009:7)

Por lo que, desde esta perspectiva, se aprecia que son profundamente inquisitivas, y desean ver la realidad con creciente precisión. Se sienten conectadas



con otras personas y con la vida misma. Sin embargo, no sacrifican su singularidad, se sienten parte de un proceso creativo más amplio, en el cual pueden influir sin controlarlo unilateralmente. Otro de los puntos importantes que resalta el autor son los modelos mentales, donde resalta que todos los directivos saben que muchas ideas excelentes jamás se llevan a la práctica. “Las estrategias brillantes se traducen en actos, sin embargo, la sistematicidad nunca se integra a políticas operativas” (Senge, 1999:13)

De tal forma que la disciplina de manejar modelos mentales, o sea el afloramiento, verificación y perfeccionamiento de las imágenes internas acerca del funcionamiento del mundo promete ser una decisiva innovación en la construcción de organizaciones inteligentes, por lo que el autor señala que la influencia de modelos mentales sobre la percepción también es importante en administración de empresas, ayuda a los managers a clarificar supuestos, contradicciones internas y elaborar nuevas estrategias basadas en conceptos nuevos, refleja una singular fuente de ventaja competitiva desde la visión compartida.

Este aspecto resalta a la visión como verdaderamente compartida cuando dos (2) personas poseen una imagen similar y les interesa que sea mutua, y no sólo que la tenga cada persona por separado. Cuando la gente comparte una visión está conectada, vinculada por una aspiración común. Las visiones personales extraen su vigor del profundo interés de un individuo, de manera que al ser compartidas derivan su fuerza de un interés común, pues al compartirse se torna vital para la organización inteligente por que brinda concentración y energías para el aprendizaje, donde se refleja el interés común por la importancia, de manera que en el liderazgo revela que la mayoría de las visiones son personales o de un grupo, por lo que se impone sobre una organización.

Esto significa que, al compartirse, se despierta el compromiso de mucha gente porque refleja la visión personal de esa gente desde el aprendizaje en equipo, el cual complementa los modelos mentales que enriquecen al hombre y a la organización, de ahí que se explique que el aprendizaje en equipo es el proceso de alinearse y desarrollar la capacidad de un equipo para crear los resultados que sus miembros



realmente desean. Se construye sobre la disciplina de desarrollar una visión compartida se construye sobre el dominio personal, pues los equipos talentosos están constituidos por individuos talentosos, de manera que para soportar lo importante de la visión compartida no basta el conocimiento, sino entenderse entre compañeros.

La colectividad hay que hacerla basándose en entendimientos personales entre los jugadores, el hablar, el conversar, el charlar, el estar, no es sólo cuestión de entrenar todos los días, es cuestión de convivir. Y ahí sale el entendimiento cerebral de los individuos, se sabe cómo respira el compañero, se sabe cómo funciona, sabes los movimientos, donde apoya, donde mira, de manera que puede resumir la idea de Gerencia Avanzada de la siguiente manera: es un concepto que sintetiza la construcción de una nueva gerencia para dar nuevas respuestas a las nuevas realidades, un reto de producción de saberes, más humanista, una gerencia centrada en la información y el saber.

De manera que una gerencia focaliza en lo humano, la convivencia, el rescate de la ética. La nueva gerencia es avanzada no por la tecnología, lo es por la comprensión profunda de los cambios sociales y humanos, y las nuevas respuestas, que exige ser avanzada al deber reinventar para no defraudar como la anterior, de esta forma, la nueva identidad de la gerencia avanzada debe entender los cambios del entorno, lo cual no es igual a sociedad industrial tecnificada por incorporación de nuevas tecnologías. La nueva gerencia será avanzada o quedará atrapada en la gerencia tradicional, de manera que el cambio que imprime la sociedad de la información se traslada más allá de la interacción tecnológica, al vincularse con el proceso de empoderamiento gerencial como factor de adaptación empresarial.

Las Tecnologías de Información y Comunicación

El término tecnológico ha pasado por diferentes aceptaciones, dependiendo del momento histórico en el cual se ha utilizado. Siempre ha estado presente en la vida del hombre y cada día se va modificando y creando nuevas formas, para llegar a lo que hoy se denomina nuevas tecnologías que según se define como: “conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información”.



(Rivas, 2018:56). De allí, que se puede inferir que las tecnologías de información y la comunicación son el conjunto de disciplinas científicas, tecnológicas, de ingeniería y de técnicas de gestión utilizadas en el manejo y procesamiento de la información, sus aplicaciones; las computadoras y su interacción con hombres y máquinas; y los contenidos asociados de carácter social, económico y cultural. En tal sentido, se pasa a detallar gráficamente los siguientes aspectos:



Figura 1: Vinculación de los referentes teóricos

Fuente: Alcalá, M. (2023).

Ahora bien, dichas tecnologías, estarían transformando, posiblemente, en un arma de progreso, competencia social y profesional, por ello, resulta importante la presencia de la computadora en el entorno educativo, desde los primeros cursos, como un instrumento más, utilizada para diversos propósitos así como en los hogares



donde los más pequeños puedan acercarse y disfrutarla con la ayuda de sus padres. Es preciso, que en las universidades, se utilicen estos recursos para afianzar y reforzar la práctica pedagógica en el desarrollo e inclusión de las nuevas tecnologías dentro del ambiente de aprendizaje, aplicando y enseñando a los estudiantes a utilizar uno de los instrumentos culturales más potentes, de acceso a la información y comunicación así como de relación humana, como es el caso de las TIC.

METODOLOGIA

La metodología del estudio es el cómo se realiza el estudio para responder al problema planteado. Por su parte, la define como “el conjunto de acciones destinada a describir a analizar el fondo del problema planteado a través de procedimientos específicos que influyen las técnicas de observación y recolección de datos determinados con el cómo se realizara el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos” (Sabino, 2016: 18). De allí, que se pasa a describir cada uno de los aspectos que involucra la metodología del estudio.

Con base al propósito del presente artículo, se empleó el tipo de investigación documental, definido por Arias F. (2012), que señala: “La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos o registrados por otros investigadores en fuentes documentales...” (p. 27). Cabe señalar que la investigación documental se ocupa del estudio de problemas planteados a nivel teórico, la información requerida para abordarlos se encuentra básicamente en materiales impresos, audiovisuales y/o electrónicos.

En atención al nivel de la investigación, se consideran las ideas de Arias F. (2012) que refiere: “El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (p. 23), se comprende que el nivel de la investigación está dado por la profundidad en la búsqueda de ese nuevo episteme o conocimiento, es por ello que en el presente estudio el nivel de estudio fue analítico.



Al respecto de las investigaciones analíticas Hurtado J. (2006), destaca las siguientes ideas:

La investigación analítica tiene como objetivo analizar un evento y comprenderlo en términos de sus aspectos menos evidentes. La investigación analítica incluye tanto el análisis como la síntesis. Analizar significa desintegrar o descomponer una totalidad en todas sus partes. Síntesis significa reunir varias cosas de modo que conformen una totalidad coherente, dentro de una comprensión más amplia de la que se tenía al comienzo (p. 255).

De las ideas expuestas se comprende que la investigación analítica busca establecer un análisis de la temática objeto de estudio, partiendo de la revisión, la concreción sintética de las ideas relevantes precisando aspectos de interés. De igual manera, en cuanto al diseño, que metodológicamente es el plan o estrategias que se organiza para darle respuesta a las interrogantes o alcanzar los objetivos de la investigación. En tal sentido, se empleó el diseño de investigación bibliográfico, el cual es definido: como “aquel que refleja el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones, recomendaciones y en general, en el pensamiento del autor” (Hernández, et. al. 2009:104). Este diseño establece como se aborda un tema o problema con sustento en los procesos de acopio de información, organización, análisis crítico y reflexivo, interpretación, síntesis de referencias y otros insumos pertinentes al tema seleccionado.

Con respecto a los procedimientos para el tratamiento de la información, se señalan las diferentes fases de la investigación, describiendo todas las actividades realizadas en orden cronológico. Aquí se mencionan los métodos, las técnicas, y demás recursos utilizados para obtener la información que permitió alcanzar los objetivos propuestos. El método es “el procedimiento o conjunto de procedimientos que se utilizan para obtener conocimientos científicos, el modelo de trabajo o secuencia lógica que orienta la investigación científica” (Sabino, 2009:34). Por consiguiente y de acuerdo con este autor, se empleó el método deductivo, a través del cual se hizo un análisis de la temática, partiendo de lo general a lo particular. Por su parte, para la realización de este estudio, se desarrollaron las siguientes técnicas. El Fichaje: Consiste en “un conjunto de procedimientos metodológicos para la



recolección, de manera organizada, de los materiales necesarios para el desarrollo del tema que nos hemos planteado” (Bunge, 2005:125). Esta técnica, a través de las fichas, facilitó la sistematización bibliográfica, permitiendo así la reunión y selección de los datos, el ordenamiento y clasificación de las ideas adquiridas y la organización de un fichero de trabajo como fuente permanente de información. Como instrumento se utilizaron las fichas de contenido sobre las cuales Cazares L. y Otros (2012) refieren: “Las fichas de contenido, también denominada temática o de trabajo, es un instrumento muy útil para preparar exámenes, exposiciones orales y sobre todo trabajos de investigación, ya que permite organizar el material seleccionado y conservarlo para usos ulteriores” (p. 77).

Asimismo, se implementó como técnica de análisis y presentación de la información el resumen analítico, definido por Pérez W. (2008):

Tiene como meta fundamental desarrollar la capacidad de análisis, esta consiste en identificar los elementos que componen el plan del autor...con esta técnica se pretende analizar la coherencia de los postulados del texto que se está manejando, y a partir de allí, hacer el análisis crítico (p. 27).

De las ideas expuestas se concluye que el resumen analítico favorece el proceso de identificación de aspectos relevantes del contenido, para su comprensión, esta presentación se siguió esencialmente la estructura del texto, de manera tal, que la persona que lo lea, obtenga un conocimiento preciso y completo de sus ideas básicas, a partir del resumen certificado. Ahora bien, para efectuar esta técnica se dieron los siguientes pasos:

De igual manera se realizó un proceso de lectura inicial del texto y reflexión sobre el mismo, a fin de captar su sentido general. Una nueva lectura, subrayando o estructurando las ideas principales y viendo si hay una relación entre ellas y si permiten el resumen del texto. Se hizo un primer resumen al mismo, enjuiciando críticamente cada párrafo para ver si correspondía al texto original y rectificando en caso. Por último, se dejó reposar el texto y posteriormente se procedió a la crítica de



ese resumen para ver si contenía con exactitud las ideas del original, caso en el cual se procedió a pasarlo en limpio.

En este orden de ideas y en cuanto a las fases en las cuales se logra alcanzar los objetivos de la investigación son las siguientes:

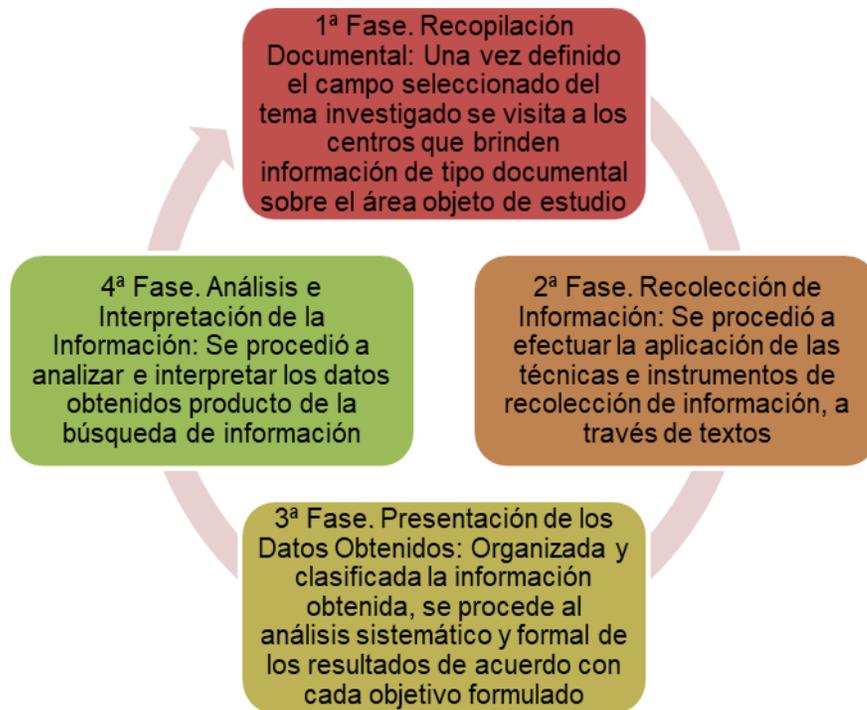


Figura 2: Fases de la Investigación

Fuente: Alcalá, M. (2023)

En definitiva, se desarrollaron una serie de procedimientos metodológicos que incluyen el método, técnica y fases, las cuales destacan la forma como ha sido desarrollado la investigación, a los fines de darle respuestas al problema planteado y decidir si los objetivos fueron corroborados o no a través de la investigación.

RESULTADOS

Luego de haber utilizado el tipo de investigación documental, bajo el nivel de investigación descriptiva con un diseño de investigación bibliográfico, se obtuvieron una serie de insumos teóricos que permitieron reflejar los siguientes resultados: Al



estudiar y analizar las distintas posturas teóricas sobre las organizaciones se reflejar que diariamente se afrontan a un mundo caracterizado por situaciones complejas que debe abordar y resolver, por cambios poco previsibles adquiriendo tales magnitudes que incitan a transformarlas desde sus liderazgos. Es por ello, que con la gerencia avanzada se busca crear innovaciones para terminar con los modelos y métodos ya preestablecidos. En tal sentido, el gerente actual se ve favorecido con la formación gerencial ya que es clave para el éxito de cualquier organización empresarial. Por consiguiente, se pasa a ilustrar la siguiente figura, a los fines de comprender el análisis y resultado:

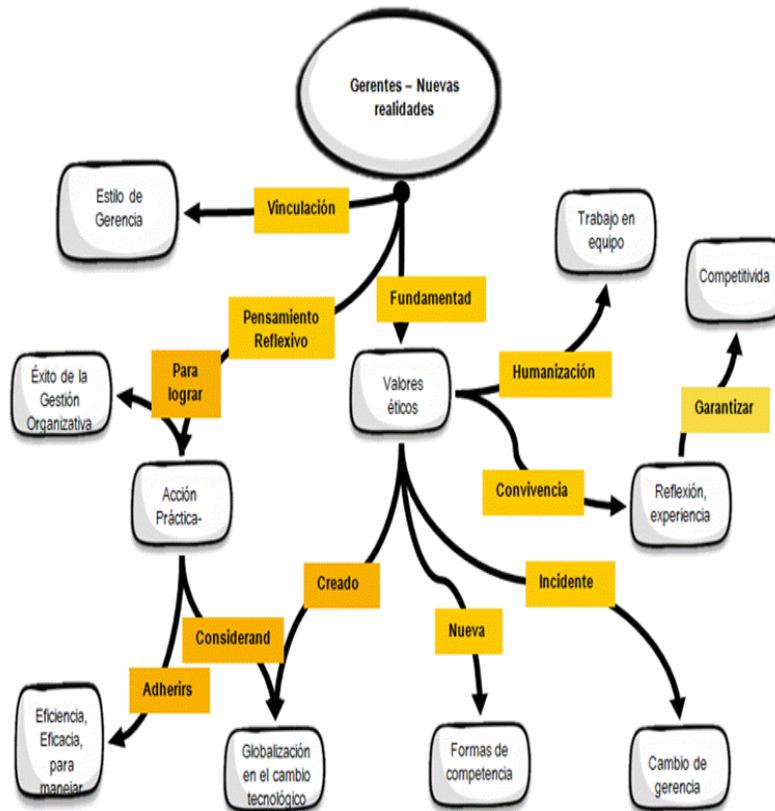


Figura 3.: El Gerente y las Nuevas Realidades Tecnológicas
Fuente: Alcalá, M. (2023).

Ahora bien, al contar con gerentes acordes a las nuevas realidades tecnológicas que se viven en la actualidad, inmediatamente surge una vinculación directa con el



estilo de la gerencia avanzada, fundamentada en los valores éticos, la humanización y la convivencia, haciendo uso del trabajo en equipo basado en la reflexión, la experiencia, para garantizar la competitividad, donde el autoconocimiento, autoformación permite el encuentro con un pensamiento reflexivo y la acción práctica gerencial.

De allí, que para lograr el éxito de la gestión organizativa es necesario adherirse a la eficiencia, y eficacia para manejar los cambios que se presenten en el ambiente competitivo, considerando la globalización en el cambio tecnológico que ha creado nuevas formas de competencia; incidente en el cambio de gerencia el sector financiero pues desde este, los mercados se tornan más impredecibles y, los flujos de información en un mundo interconectado están permitiendo a las empresas enfrentar a sus adversarios rápidamente, por lo que esta competencia acelerada dirige a reflexionar sobre la imposibilidad de esperar por la acción del competidor para decidir cómo se va a reaccionar.

En este orden de ideas, la información refleja que la gerencia objeto de estudio, debe anticiparse y prepararse para afrontar cualquier eventualidad, debido a que cada movimiento de la competencia debe enfrentarse con una rápida contramano, por cuanto cualquier ventaja es sólo temporal, mediante estrategias productivas más eficientes y la determinación del camino a seguir, es indispensable determinar las ventajas competitivas de la organización, apuntando a la creación de modelos inteligentes que soporten la evolución que una organización financiera requiere en el nuevo siglo.

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS

Esta producción científica tuvo como fin analizar las posturas teóricas que fundamentan el uso de la tecnología como mecanismo para alcanzar el empoderamiento de la gerencia avanzada en el contexto empresarial. De allí, que la información analizada permitió deducir que en la actualidad cabe la posibilidad que la gerencia continúe siendo vista solo como la dirección de personas con el uso de estrategias, técnicas, herramientas para lograr un buen desempeño de los trabajadores



por ende aumentar la productividad de la organización lo que generará beneficio económico a favor del propietario de la misma. La gerencia debe ir más allá de los pasos que conforma una administración de una empresa: planificar, organizar, dirigir y controlar. Es una gerencia para integrar a todas las personas que conforman la organización de manera tal que la haga participativa, cooperativista, tanto en los procesos productivos como gerenciales.

En este sentido, es necesario acotar que la tecnología y la gerencia juegan un papel importante en el desarrollo de capacidades tecnológicas internas de la organización asociadas a su sistema de producción. De allí, que la gerencia de tecnología se considera como la administración de recursos tecnológicos enfocada al mejoramiento de la competitividad. En tal sentido, la tecnología se supone como un activo corporativo fundamental para el logro de una ventaja competitiva sostenible; en consecuencia, es fundamental que las organizaciones aprendan a mejorar su capacidad tecnológica.

Ahora bien, la gerencia avanzada, debe cavilar en un espacio donde prevalezca la ética, como base sólida para construir o edificar el crecimiento perdurable de la organización. Es una gerencia basada en lo humano, en la sana convivencia, en el compartir de saberes, pero sobre todo en la firme convicción del hacer el bien al ser humano. En este sentido, se debe abordar la problemática desde la axiología para examinar valores de responsabilidad, el respeto, la innovación, la ética como edificadora del buen convivir organizacional y social. Lo cual tiene relación con el enfoque primordial de la gerencia avanzada, el humanismo y la ética. En virtud, el objetivo de la ética es el estudio de la moral, a su vez esta tiene que ver con las acciones del ser humano en convivencia con los otros, por lo tanto se corresponde con el ser y el hacer de las personas.

En tal sentido, la realidad vivida deja ver la necesidad de impulsar una gerencia innovadora para hacer frente a los retos que la realidad demanda, se trata de propiciar ajustes que están vinculados con la realidad, con el entorno, con las potencialidades y la búsqueda de mejores condiciones de mantenimiento, crecimiento y sostenibilidad de las empresas, esto es un reto de la gerencia avanzada.



Finalmente, cabe señalar que se abordaron posturas teóricas que conllevaron a la revisión del perfil del gerente – líder en tecnología, donde se encontró que debe tener una mentalidad innovadora, despierta que busca la manera de dar nueva vida a un concepto, capaz de combina eficiencia con efectividad en las actividades a realizar, a la vez debe ser un excelente comunicador y contar con una capacidad estratégica que le permita conjugar los elementos tecnológicos para lograr el desarrollo y crecimiento de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez W. (2008). La naturaleza de la investigación. Editorial Biosfera. Guarenas, estado Miranda.

Arias, F. (2009). Metodología de la Investigación. Caracas-Venezuela.

Aroca, C. 2009. Peter Senge: Las Organizaciones que Aprenden y la Dinámica De Sistemas. Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación Facultad de Ciencias de la Educación Doctorado en Políticas y Gestión Educativa Curso: Cultura Organizacional. [en línea] Disponible en: <https://www.unpa.edu.ar/Senge.pdf> [consulta: 05 julio 2022]

Bunge, A. (2005) Metodología de la Investigación. Editorial Prentice – Hall

Caballero, T. (2004). El Proceso de investigación científica. México. Editorial Limusa.

Cazares L. y Otros (2012). Técnicas actuales de investigación documental. Editorial Trillas. México.

Hernández, Fernández y Sampieri (2010). Metodología de la Investigación. Ediciones Mc-Graw Hill Interamericana, México.

Hurtado J. (2006). Metodología de la Investigación Holística. Caracas Sygal.

Moreira, N. (2022). La Gestión Del Marketing Interno y el Compromiso Organizacional en el Cooperativismo De Ecuador. Universidad de Córdoba. [en línea] Disponible en: <https://www.unco.es/2022000002410.pdf> [consulta: 05 julio 2022]

Obón, J. (2021). Comunicación corporativa como agente de innovación e intraemprendimiento. Universidad de Zaragoza. Tesis Doctoral. [en línea]



Disponible en: <http://www.zaragozaunizar.es/collection/tesis/TESIS-2021-TDInformac.pdf> [consulta: 05 julio 2022]

Quiróz, G. (2020). Empoderamiento organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en docentes de las instituciones educativas de la red de aprendizaje. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad del Perú. Decana de América. Tesis Doctoral [en línea] en: <https://www.unamsm.edu.pe/Quiroz-ng.pdf> [consulta: 05 Julio 2022]

Rivas, Z. (2018) Las tecnologías de información y comunicación. Ediciones Autor

Sabino, C. (2016). El Proceso de la Investigación. Argentina Editorial. Caracas, Venezuela.

Senge, P. (1999b). La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización Inteligente. España. Ediciones Granica

