
GLOBALIZACIÓN: UN ANÁLISIS VIRTUAL DESDE LA ALTA GERENCIA**GLOBALIZATION: A VIRTUAL ANALYSIS FROM SENIOR MANAGEMENT****Rafael Camejo**

rafaelcamejo@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1025-3867>

Universidad Lisandro Alvarado

Recepción 11-07-2023

Aprobación: 18-07-2023

RESUMEN

Las tecnologías de la información y comunicación han revolucionado el campo de la alta gerencia, brindando herramientas y recursos para optimizar la toma de decisiones, mejorar la eficiencia operativa y aumentar la productividad de las organizaciones. En este sentido, la alta gerencia ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas debido al avance de la tecnología y, en particular, a la incorporación de la virtualidad en sus procesos. Este enfoque permite de una manera amplia el estudio de los campos no físicos del conocimiento científico, en especial los entornos virtuales ligados a las acciones organizacionales. Este ensayo está enmarcado en un estudio de carácter documental, apoyado en la hermenéutica, busca abordar las implicaciones de un modelo de alta gerencia desde la mirada virtual y su aporte a la dinámica organizacional en medio de un mercado global influenciado por el crecimiento tecnológico. Se concluye que el uso de la gestión virtual en las organizaciones se ha vuelto cada vez más frecuente debido al desarrollo tecnológico y sus numerosos beneficios, lo que requiere que la alta gerencia enfrente nuevos desafíos para mantener una colaboración efectiva en equipo y abordar problemas como el aislamiento en el lugar de trabajo. Así mismo, está claro que la gestión eficaz de equipos virtuales implica establecer procesos y estructuras que respalden la colaboración, la comunicación y la cohesión del equipo, por lo cual, la gestión virtual en las organizaciones ha demostrado varios beneficios como la flexibilidad laboral y el acceso a un grupo de talento global.

Palabras Clave: Gerencia, Globalización, Virtualidad.

ABSTRACT

Information and communication technologies have revolutionized the field of senior management, providing tools and resources to optimize decision making, improve operational efficiency and increase the productivity of organizations. In this sense, senior management has undergone significant changes in recent decades due to the advancement of technology and, in particular, the incorporation of virtuality in its processes. This approach broadly allows the study of non-physical fields of scientific knowledge, especially virtual environments linked to organizational actions. This essay is framed in a documentary study, supported by hermeneutics, which seeks to address the implications of a top management model from a virtual perspective and its contribution to organizational dynamics in the midst of a global market influenced by technological growth. It is concluded that the use of virtual management in organizations has become more frequent due to technological development and its many benefits, which requires senior management to face new challenges to maintain effective team collaboration and address problems such as isolation in the workplace. Likewise, it is clear that the effective management of virtual teams implies establishing processes and structures that support collaboration, communication and team cohesion, therefore, virtual management in organizations has demonstrated several benefits such as labor flexibility and Access to a global talent pool.

Keywords: Management, Globalization, Virtuality.

INTRODUCCIÓN

Muchos son los estudios que intentan explicar los cambios que la introducción de las Tecnologías ha provocado a nivel organizacional. Todos coinciden en que, al romperse las barreras del espacio y el tiempo, la sociedad se globaliza, aunque se creen nuevas fracturas, como la denominada brecha digital referida a la falta de competencias que impide el manejo de la tecnología y, por lo tanto, el poder acceder cada vez más a las ventajas que ofrecen las Tecnologías de Información y Comunicación.

Las tecnologías de información y comunicación (TIC's) se han hecho presentes en todos los espacios de la sociedad productiva actual. La incorporación de las herramientas tecnológicas dentro de las organizaciones, se consideran variables de gran aporte dentro de la dinámica organizacional, marcando su incidencia sobre su proceso evaluativo para el desarrollo de experiencias significativas dentro de la alta gerencia. En este sentido, los avances

tecnológicos posibilitan la difusión de la información y contar con diversos canales de comunicación.

En el siglo XXI, las organizaciones reclaman nuevos métodos gerenciales que permitan alcanzar las metas en este mundo competitivo. La incorporación de la tecnología en los procesos organizacionales viene a simplificar en tiempo, espacio y dinero las necesidades de la organización. Es relevante mencionar que los altos directivos siempre han sido los responsables de la toma de decisiones en pro de facilitar los escenarios en los cuales las organizaciones se desarrollan.

Cabe destacar, que las organizaciones a nivel mundial buscan constantemente la articulación en sus procesos con el desarrollo tecnológico, este último concepto además de incluir todo lo concerniente a la formación científica y tecnológica dentro de la organización, habla de cómo el crecimiento global modela los mecanismos concernientes a la dinámica gerenciales permitiendo el desarrollo de ventajas competitivas

que le ayuden a diferenciarse, teniendo como fin último la satisfacción de sus clientes y por ende el éxito en su gestión.

Este ensayo busca abordar a través de una análisis documental, descriptivo y hermenéutico las implicaciones de un modelo de alta gerencia desde la mirada virtual y su aporte a la dinámica organizacional en medio de un mercado global influenciado por el crecimiento tecnológico donde se enfatice en el desarrollo de las funciones propias de la organización como el proceso de toma de decisiones capaz de facilitar la posibilidad de coordinar los diferentes componentes organizacionales a fin de cumplir las metas propuestas.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

En la última década se ha producido una transformación acelerada de las organizaciones, que se manifiesta a nivel institucional, económico, organizativo y administrativo. Se puede señalar

como la razón principal de este cambio el desarrollo vertiginoso experimentado por las tecnologías de la información y comunicación (TIC's), lo que se manifiesta en la tendencia hacia la globalización, la generalización, la expansión y la evolución del mercado laboral.

Organizaciones de todo el mundo están adoptando nuevas tecnologías, herramientas y métodos de gestión para obtener una ventaja competitiva y mejorar la calidad de los productos o servicios con el fin de mantenerse en el mercado de acuerdo con las demandas internas y externas de las áreas en las que operan, y así satisfacer continuamente los requisitos de los clientes. Para lograr estos objetivos, desarrollan diversas estrategias comerciales, fomentan el trabajo en equipo, el desarrollo de habilidades, organizan capacitaciones en varios campos, estudian el futuro a través de la previsión, e incluyen tecnología en sus procesos de trabajo.

En esta línea de pensamiento, las empresas, independientemente de su nombre comercial, deben mirar

hacia el futuro como una opción para mejorar la capacidad de respuesta del mercado laboral por un lado y los servicios que brindan por el otro, porque cuando todos trabajan para el mismo futuro, los beneficios son muchos, entre ellos: mejorar la gestión interna al visualizar el éxito, transformar la organización para que se convierta en un vehículo para alcanzar las metas y una perspectiva sobre cómo hacer el seguimiento de las metas, fijar objetivos, crear una imagen objetiva de los clientes actuales y potenciales, etc.

Es por ello, que las TIC's han revolucionado el campo de la gerencia, brindando a los gerentes herramientas y recursos para optimizar la toma de decisiones, mejorar la eficiencia operativa y aumentar la productividad de las organizaciones. Según Bell et al y Naisbitt citado por (Tamayo, 2021), "la aparición de la sociedad pos-industrial marcó un cambio en la forma de hacer negocios y de gerencia, dando paso a nuevas formas de gestión inspiradas por las TIC's" (p. 12).

En este sentido, Clavijo et. al., (2020) señalan que "las tecnologías han impactado no solo en el ámbito empresarial, sino también en la sociedad y los individuos. Asimismo, la vinculación de las Tecnologías de la Información y Comunicación ha generado un impacto notable en la sociedad mundial." (p. 41) Este autor señala que las TIC's responden a las necesidades de una nueva sociedad, la cual él denomina "la sociedad del conocimiento y la tecnología". Esta sociedad se caracteriza por la necesidad de comprender el entorno y buscar conocimientos útiles para adaptarse a los cambios constantes.

Las TIC's en la alta gerencia permiten acceder a grandes cantidades de información, analizarla y utilizarla para tomar decisiones estratégicas. Además, las TIC's facilitan la comunicación y colaboración entre los miembros de una organización, rompiendo barreras geográficas. En este sentido, la alta gerencia ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas debido al avance de la tecnología y, en particular, a la

incorporación de la virtualidad en sus procesos. Uno de los principales autores que ha abordado este tema es Senge (2010) en su libro "La Quinta Disciplina". En esta obra, Senge (ob. cit) sostiene que "la virtualidad puede ser una herramienta poderosa para facilitar el aprendizaje organizacional y mejorar los procesos de toma de decisiones en la alta gerencia" (p. 63).

Según Senge (ob. cit), el uso de plataformas y tecnologías virtuales permite a los gerentes conectarse y colaborar con los miembros del equipo en diferentes ubicaciones, rompiendo de manera efectiva las barreras geográficas y promoviendo una sensación de interconexión global. Otro autor que ha explorado la relación entre la alta dirección y la virtualidad es Handy (1993) en su libro "La era de la sinrazón", donde analiza cómo la virtualidad ha transformado las estructuras jerárquicas tradicionales de las organizaciones.

En este orden de ideas, a pesar que, para la época el desarrollo del internet estaba en sus inicios, Handy (Ob.Cit) argumenta que la virtualidad permite formas de trabajo más fluidas

y flexibles, donde las personas pueden contribuir a los proyectos independientemente de su ubicación física. Handy (ob. cit) sugiere que "la virtualidad permite a los gerentes de alto nivel aprovechar un grupo más amplio de talento y experiencia, ya que no están limitados por restricciones geográficas o la necesidad de presencia física en una oficina específica" (p. 58).

Es por ello, que las organizaciones son escenarios ideales para el uso de las TIC's en materia de comunicación organizacional debido a que permiten la utilización de estrategias didácticas, las cuales facilitan la interacción virtual sincrónica o asincrónica en la construcción de procesos y toma de decisiones. Por otra parte, amplia la cobertura de información porque admite la participación de diferentes integrantes, desde cualquier contexto, sin importar distancia ni dificultades por motivos de salud.

Al realizar un análisis entre gestión y virtualidad, estos son dos conceptos interconectados que han tomado gran relevancia en la era

digital en la que vivimos actualmente. Para González, et. al. (2020), “la gestión se refiere al proceso de dirección y control de recursos para lograr los objetivos organizacionales” (p. 25). La gestión implica la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, materiales y financieros de una organización con el fin de alcanzar sus metas y objetivos. La virtualidad, por su parte, se refiere a la utilización de tecnologías digitales para realizar actividades y procesos de forma remota, sin la necesidad de una presencia física.

La virtualidad permite la comunicación y colaboración a distancia, facilitando el trabajo en equipo y ampliando las posibilidades de interacción entre individuos y organizaciones. Según Varguillas y Bravo (2019), “la virtualidad es para todos, pero no todos son para la virtualidad” (p. 32). Esto significa que, si bien la virtualidad es accesible para todos, no todos poseen las habilidades y competencias necesarias para navegar y utilizar

plataformas y herramientas virtuales de manera efectiva.

De acuerdo, con Lucanera (2010), existen varios tipos de experiencias virtuales en las organizaciones que ofrecen oportunidades únicas para que las organizaciones mejoren la comunicación, la colaboración y la innovación. Además, la revista *Journal of Virtual Worlds Research* explora varios aspectos de la virtualidad, como la cultura, la pedagogía, la atención médica, la tecnología, la economía y los estándares en los mundos virtuales.

En general, el concepto de virtualidad en la gestión se refiere a la integración de tecnologías digitales en los procesos y actividades organizacionales, lo que permite el trabajo, la comunicación y la colaboración a distancia. Esta integración de la virtualidad puede conducir a una mayor eficiencia, costos reducidos y una mejor toma de decisiones. Además, una organización virtual puede verse como una red de entidades que trabajan juntas para

crear valor para el mercado (Pizło et. al., 2021).

Es por ello, según Pizło (Ob.Cit.) que al compartir recursos y utilizar plataformas digitales para la gestión, las organizaciones virtuales pueden optimizar sus operaciones y aumentar la eficacia. Además, según este autor, “la digitalización y el uso compartido de recursos en organizaciones virtuales también pueden conducir a una reducción en los costos totales y el tiempo dedicado a organizar procesos de servicios distribuidos” (p. 51).

En el campo de la gestión, ha habido un interés creciente en explorar e implementar prácticas de gestión virtual. Este enfoque desafía el pensamiento de gestión tradicional al eliminar la necesidad de edificios centralizados, planta física u otras características de una organización tradicional. La gestión virtual permite que las organizaciones sean más flexibles y receptivas a las presiones de la creciente competencia y la globalización empresarial. Además, los equipos virtuales permiten que las organizaciones se beneficien de una

rápida transferencia de conocimientos entre diferentes zonas horarias.

La participación de la alta gerencia en el campo virtual ofrece numerosos beneficios a las organizaciones, incluida una mayor flexibilidad y la capacidad de adaptarse rápidamente a las demandas cambiantes del mercado. A través de la gestión virtual, las organizaciones pueden acceder a un grupo de talentos global y formar equipos con diversos conjuntos de habilidades y perspectivas. Estos equipos virtuales se pueden formar y disolver fácilmente, lo que permite a las organizaciones responder rápidamente a las demandas de los proyectos. Además, la administración virtual elimina las restricciones geográficas y permite que las organizaciones operen las 24 horas del día, los 7 días de la semana, aprovechando las diferencias de zona horaria para una productividad continua.

La gestión virtual es un concepto que ha ganado una gran atención en el campo de la gestión debido a su potencial para revolucionar las

estructuras y los procesos organizativos. El concepto de gestión virtual ha ganado la atención de investigadores y profesionales por igual debido a su potencial para revolucionar las estructuras y los procesos organizativos. La estructura organizacional virtual da lugar a desafíos únicos en los procesos de comunicación y gestión.

En este contexto, la incorporación de las (TIC's) generan desafíos que deben abordarse cuidadosamente para que las organizaciones maximicen los beneficios de la gestión virtual. Entre los desafíos está la necesidad de una comunicación y colaboración efectivas entre los miembros del equipo virtual. Por otro lado, el aislamiento, por lo cual se debe garantizar líneas de comunicación claras y abiertas, utilizar plataformas tecnológicas para reuniones virtuales y colaboración, y establecer normas y pautas para un trabajo en equipo virtual efectivo. Otro desafío es mantener un sentido de confianza y responsabilidad entre los miembros del equipo virtual, elemento crucial para fomentar la colaboración y

garantizar que cada miembro del equipo sea responsable de las tareas asignadas.

Para administrar equipos virtuales de manera efectiva, se deben implementar procesos y estructuras organizacionales de apoyo (Kaabi et. al., 2022). Estos pueden incluir la implementación de tecnologías de comunicación que faciliten la colaboración y el intercambio de información, el establecimiento de funciones y responsabilidades claras para los miembros del equipo virtual y la capacitación y el apoyo a los miembros del equipo virtual para mejorar sus habilidades de colaboración y comunicación virtual.

Así mismo, según Kaabi (ob.cit) es importante que la alta gerencia tenga una sólida comprensión de la dinámica y los desafíos únicos que enfrentan los equipos virtuales para administrarlos de manera efectiva. Al comprender la formación y el mantenimiento de equipos virtuales efectivos, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo que admita este tipo de estructura organizacional. Este autor expresa que el uso de

equipos virtuales puede traer beneficios como la flexibilidad laboral sin restricciones geográficas o de tiempo. Es por ello que los equipos virtuales tienen la capacidad de brindar flexibilidad laboral al eliminar las limitaciones geográficas y de tiempo.

En el mundo actual que cambia rápidamente, no se puede subestimar e ignorar la creciente importancia de la virtualidad en las organizaciones. La virtualidad permite eliminar las barreras físicas y posibilita la comunicación y colaboración a distancia. Con el avance de la tecnología, los equipos y organizaciones virtuales se han vuelto predominantes en las prácticas comerciales modernas. Estas unidades sociales virtuales utilizan tecnología electrónica para crear los beneficios de equipos u organizaciones sin los costos tradicionales asociados con equipos y organizaciones ensamblados físicamente. La virtualidad en las organizaciones permite una mayor flexibilidad, ya que los empleados

pueden trabajar desde cualquier lugar con conexión a Internet.

Otro aspecto importante del análisis es aquel en el que se asegure la integridad y confiabilidad de la información financiera, operativa y de gestión para que pueda ser entendida e interpretada, utilizándola para maximizar el valor institucional, es decir, elegir aquellos valores cuyos porcentajes sean relevantes para seguimiento de la política organizacional, porque se cuenta con un sistema que recopila datos por un lado y los organiza a través de informes relacionados con actividades virtuales cuantificadas por el otro, lo que lleva a decisiones oportunas, confiables y veraces.

POSTURA CONCLUSIVA

El uso de la gestión virtual se ha vuelto cada vez más frecuente en el entorno empresarial globalizado y tecnológicamente avanzado de la actualidad. La gestión virtual se refiere a la práctica de gestionar equipos y recursos de forma remota, a menudo mediante el uso de plataformas

virtuales, herramientas de comunicación y software de colaboración. Mientras que el equipo virtual trae muchos beneficios a las organizaciones

Este enfoque de gestión ofrece a la alta gerencia varios beneficios, incluida la capacidad de aprovechar un grupo diverso de talentos que no está limitado por fronteras geográficas, una mayor flexibilidad para los empleados en términos de ubicación y horas de trabajo, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal y ahorros de costos debido a la reducción requerimientos de espacio de oficina. Sin embargo, la administración virtual también presenta desafíos únicos que deben abordarse de manera efectiva para maximizar sus beneficios.

Uno de los principales desafíos que enfrentan los equipos virtuales es el aislamiento del lugar de trabajo, donde los empleados que trabajan de forma remota o desde casa pueden sentirse desconectados y aislados de su organización y colegas. Esto puede afectar la colaboración y la comunicación del equipo, así como la

moral y el compromiso general del equipo. Para abordar este desafío, la alta gerencia debe priorizar el fomento de un sentido de pertenencia y conexión entre los miembros del equipo virtual.

Desde este punto de vista, esto se puede hacer a través de reuniones periódicas de equipos virtuales, fomentando una comunicación abierta y transparente, brindando oportunidades para la interacción social y actividades de creación de equipos, e implementando herramientas y plataformas de colaboración efectivas. Otro desafío en la gestión virtual es garantizar la colaboración y coordinación efectiva del equipo. Este desafío puede verse exacerbado por factores como las diferentes zonas horarias, las diferencias culturales y las barreras del idioma. Para superar estos desafíos, los gerentes deben implementar procesos organizacionales de apoyo que faciliten los esfuerzos de colaboración y establezcan una estructura de equipo virtual clara.

De este modo, definir las funciones y responsabilidades del equipo, establece canales y protocolos de comunicación claros, brinda la capacitación y los recursos necesarios para las herramientas de colaboración virtual y promueve una cultura de comunicación abierta y confianza entre los miembros del equipo. En general, el uso de la administración virtual en las organizaciones actuales ofrece numerosos beneficios, como una mayor flexibilidad y acceso a un grupo de talentos global.

Según los autores de este ensayo, en un mundo cada vez más cambiante y dinámico, el uso de la gestión virtual en las organizaciones se ha vuelto cada vez más frecuente debido a sus numerosos beneficios. Es por ello que las organizaciones se han visto en la necesidad de redimensionar sus estrategias las cuales afectan directamente a sus operaciones. En consecuencia, esta dinámica compleja, imparable, en constante evolución y altamente competitiva crea un alto grado de

responsabilidad sobre lo que puede suceder en el futuro.

En este sentido, la alta gerencia debe desarrollar herramientas de planificación estratégica y de evaluación constante que permitan monitorear sus procesos. Enfrentar esta complejidad, significa establecer procesos y estructuras que respalden la colaboración, la comunicación y la cohesión del equipo y así poder construir, realizar y realizar el futuro que han imaginado durante mucho tiempo con mayor confianza y fortaleza.

REFERENCIAS

- Clavijo, J., Carrillo, B., Molano, A., & Garzón, A. (2020). **Identificación y selección de una herramienta tecnológica para la evaluación del desempeño académico en la Escuela de Armas Combinadas del Ejército.** <https://scite.ai/reports/10.21830/23460628.43>.
- Handy, C. (1993). **La Edad de la Sinrazón.** Limusa.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. & Verdezoto, G (2020). **Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo.** Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37.
- Kaabi, A., Sidek, S., & Mosali, N. (2022). **Factors Affecting Virtual Team Performance in UAE Organisations.** <https://scite.ai/reports/10.30880/ijscet.2022.13.02.027>.
- Lucanera (2010). **Red de Empresas: Empresas Virtuales.** <https://www.redalyc.org/pdf/399/39920230003.pdf>.
- Pizło, W. (2021). **Virtual Organizations: A Case Study of the Polish Agricultural Sector.** <https://scite.ai/reports/10.35808/ersj/2470>.
- Senge, P. (2010). **La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.** - 2J ed. 10J reimp. - Buenos Aires: Granica.
- Tamayo, G. (2021). **Del comportamiento organizacional a la práctica de producción del sentido.** <https://scite.ai/reports/10.35290/re.v2n2.2021.391>.
- Varguillas, C, Bravo, P. (2019). **Virtualidad como herramienta de apoyo a la presencialidad: Análisis desde la mirada estudiantil.** Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVI, núm. 1, pp. 219-232, 2020. Universidad del Zulia.