

GERENCIA 4.0: COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL GERENTE EN LAS ORGANIZACIONES AGROINDUSTRIALES**MANAGEMENT 4.0: PROFESSIONAL COMPETENCES OF THE MANAGER IN AGROINDUSTRIAL ORGANIZATIONS****Alecso Vivas**

alecso.vivas@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-3565-0757>

Grupo Empresarial Alivensa. Portuguesa

Recepción: 18-08-2024

Aprobación: 15-10-2024

RESUMEN

El propósito de este ensayo es generar una aproximación teórica acerca de las competencias profesionales desde la gerencia 4.0 en el contexto del Grupo Empresarial Alivensa (GEA), ubicada en Acarigua, estado Portuguesa. Actualmente las organizaciones se enfrentan a un entorno empresarial caracterizado por la rápida evolución tecnológica, la digitalización de los procesos y la necesidad de adaptación constante a un mercado globalizado y altamente competitivo. Estas tecnologías pueden tener un impacto significativo en diversos ámbitos, como el económico, educativo y comercial, reconociendo que la globalización ha llevado a un enfoque más amplio de la gerencia, que incluye la consideración de factores como la diversidad cultural, la sostenibilidad, la responsabilidad social empresarial y la innovación tecnológica en la toma de decisiones estratégicas dentro de las organizaciones. El abordaje de la realidad, se ve desde un paradigma interpretativo, con un enfoque metodológico cualitativo, al tomar como base de la investigación el método fenomenológico hermenéutico. Se utilizará como técnica la entrevista en profundidad, en función de exteriorizar los significados de los actores sociales clave. De sus versiones emergerán las categorías incluso sus respectivas subcategorías luego, se llevará a cabo, la triangulación para la legitimidad de sus voces. Finalmente articularé y representaré el entramado teórico emergente y mi propia concepción del mundo, a partir de las dimensiones del conocimiento. El estudio está en curso, los resultados no se presentan en el ensayo.

Palabras clave: Gerencia 4.0, competencias profesionales, proceso transformacional.

ABSTRACT

The purpose of this essay is to generate a theoretical approach about professional competencies from management 4.0 in the context of the Alivensa Business Group (GEA), located in Acarigua, Portuguesa state. Currently, organizations face a business environment characterized by rapid technological evolution, the digitalization of processes and the need for constant adaptation to a globalized and highly competitive market. These technologies can have a significant impact in various areas, such as economic, educational and commercial, recognizing that globalization has led to a broader approach to management, which includes the consideration of factors such as cultural diversity, sustainability, responsibility business social and technological innovation in strategic decision making within organizations. The approach to reality is seen from an interpretive paradigm, with a qualitative methodological approach, taking the hermeneutical phenomenological method as the basis of the research. The in-depth interview will be used as a technique, in order to externalize the meanings of the key social actors. From their versions, the categories will emerge, including their respective subcategories, then triangulation will be carried out for the legitimacy of their voices. Finally I will articulate and represent the emerging theoretical framework and my own conception of the world, based on the dimensions of knowledge. The study is ongoing, results are not presented in the essay.

Keywords: Management 4.0, Professional Competencies, Transformational Process.

INTRODUCCIÓN

Hoy, cómo hacemos las cosas es tan importante como qué cosas hacemos. Por ello, la gerencia adquiere mayor valor en tanto que debe tener la capacidad de planear, organizar, monitorear, dirigir individuos y organizaciones, en un contexto volátil, incierto, cambiante y ambiguo. El mundo actual está marcado por el desarrollo tecnológico, la abundancia de información, las transformaciones industriales, los desafíos ambientales y una constante social: el desconocimiento respecto al futuro. En el contexto actual de la Industria 4.0, las organizaciones se enfrentan a un entorno empresarial caracterizado por la rápida evolución tecnológica, la digitalización de los procesos y la necesidad de adaptación constante a un mercado globalizado y altamente competitivo.

Ahora bien, esto muestra que la gestión empresarial, la tecnología y la nueva era 4.0, indica que las organizaciones modernas están

inmersas en esa integración de nuevas tecnologías, la automatización de procesos, el análisis de datos y la inteligencia artificial, todos estos cambios son clave para la toma de decisiones estratégicas y la optimización de los recursos. En este contexto, los gerentes se convierten en agentes de cambio y transformación, ¿Por qué? Porque son ellos los responsables de impulsar la innovación, así como de fomentar la colaboración interdisciplinaria y liderar la adaptación de la organización a las demandas del mercado.

Un aspecto relevante, es señalar que la globalización ha llevado a un enfoque más amplio de la gerencia misma que incluye la consideración de factores como la diversidad cultural, la sostenibilidad, la responsabilidad social empresarial y la innovación tecnológica en la toma de decisiones estratégicas dentro de las organizaciones. Visión que sirve para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en un entorno empresarial cada vez más

interconectado y competitivo. Por lo tanto, en la organización el gerente es la persona que, además de planificar, organizar, dirigir y controlar, aborda la integración de la tecnología en la gestión empresarial.

Es fundamental comprender, que todo esto forma parte de la denominada transformación digital que impacta directamente a los grupos de interés de la empresa. Es decir, que más allá de adquirir tecnologías, siendo la misma parte esencial de esta evolución, debe ir acompañada de una estrategia global de la dirección para llevar a cabo verdaderos cambios organizacionales. Al tener en cuenta que la Industria 4.0 es una transformación filosófica de la sociedad, se espera que sus tecnologías generen grandes cambios en los ámbitos económicos, educativos, comerciales, entre otros.

En tal sentido, conviene destacar las expectativas que las tecnologías en cuestión puedan tener un impacto significativo en diversos ámbitos, como el económico,

educativo y comercial. La idea es percibir lo que la era 4.0 puede generar en los gerentes con la implantación de tecnologías de la cuarta revolución industrial. El fin único es lograr que se aumente el valor y la singularidad del capital humano en las empresas. Para Oztemel y Gursev (2020), “la transformación exitosa, por medio de las herramientas de la Industria 4.0, demanda de una hoja de ruta clara.” (p. 2), es decir, que la planeación es necesaria para llevar a cabo la nombrada transformación.

Al examinar, críticamente, las dimensiones clave de la gerencia 4.0 y su impacto en la gestión gerencial, el propósito es proporcionar una comprensión integral de los desafíos y oportunidades que enfrentan los líderes empresariales en el panorama actual, así como identificar las estrategias efectivas para liderar exitosamente la transformación hacia el futuro. En este sentido, es fundamental comprender cómo la gerencia 4.0 implica no solo la adopción de tecnologías

innovadoras, sino también un cambio en la mentalidad y enfoque de los líderes empresariales para lograr adaptarse a un entorno empresarial cada vez más en constante evolución.

Por consiguiente, este ensayo explora la Gerencia 4.0 en el contexto agroindustrial, buscando definir las competencias esenciales para liderar la transformación digital y la sostenibilidad en este sector. Se centra en la convergencia de la tecnología, la innovación y la sostenibilidad, reconociendo la necesidad de líderes capaces de interpretar y comprender las complejidades del entorno empresarial en constante cambio. El estudio, aún en desarrollo, busca generar un conocimiento científico que permita desarrollar programas de formación para gerentes que impulsen la optimización de los procesos de producción y la competitividad de las organizaciones agroindustriales.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Toda empresa necesita para su buen funcionamiento la interacción de un complicado tejido de acciones de tipo gerencial, en este mundo postmoderno caracterizado por un enfoque globalizado, se observa una progresiva convergencia de los mercados hacia un acercamiento cada vez más estrecho e inevitable de los diversos elementos que conforman sus sociedades y estructuras. Otro rasgo de los tiempos actuales es su dinamismo ante el continuo cambio; es una sociedad determinada por transformaciones y retos que exige la perenne revisión, adecuación e innovación de los procesos que conducen, guían y administran a las empresas.

De manera que, conectando un poco con la historia, y adentrándose en el término de 4.0, el mismo comienza a definirse a finales de la década del 2000 en Alemania, específicamente en la feria de

Hannover, dicho término es acuñado por Klaus Schwab, fundador del Fondo Económico Mundial que, bajo el concepto de fabricación informatizada, sostuvo que se combinaban avanzadas técnicas de producción con tecnologías inteligentes y que las mismas integrarían a las organizaciones y vida de las personas. No fue sino hasta el 2013, cuando el gobierno de Alemania, tuvo como propósito esencial, competir con países avanzados tecnológicamente en el área de la industria, fabricación de productos colectivos e individualizados.

En ese orden de ideas, se puede decir que la cuarta revolución industrial es una agenda irrenunciable, sostiene Schwab (2016), que “esta revolución industrial, a la que solo separan de sus precedentes 50 años, se define como la transición hacia nuevos sistemas ciber físicos que operan en forma de redes más complejas y que se construyen sobre una infraestructura de la revolución digital

anterior.” (p. 7). Desde la irrupción del término “Industria 4.0”, las revoluciones anteriores fueron conceptualmente asociadas a estadios previos en la evolución del sector industrial, la diferencia con respecto al pasado, es como en el presente se combinan para generar disrupciones significativas.

En relación con lo anterior, hay que destacar que, bajo estas perspectivas, se ha planteado conocer esta realidad en cuanto al perfil profesional que ocuparán los altos gerentes dentro de las industrias 4.0. Así la gerencia 4.0 debe perfeccionar y manejar puntos clave para mejorar su organización, conocer muy bien el sector donde se mueven y estar atentos a sus cambios y tendencias. Desde mi postura personal, puedo afirmar que este tipo de liderazgo se caracteriza por una profunda comprensión de las tecnologías digitales, una mentalidad ágil y adaptable, y un enfoque estratégico que prioriza la innovación y la sostenibilidad. Los líderes de esta época deben ejercer la Gerencia 4.0,

con atributos muy particulares para una sociedad cada vez más diversa y compleja.

La Gerencia 4.0 como gerencia en una era de revolución, donde la cual la tecnología juega un papel central en moldear el entorno de negocios de una forma nueva. La gerencia 4.0 debe, por consiguiente, enfocarse en tecnología transformada, patrones de trabajos evolucionados, nuevo liderazgo, negocios innovados, aprendizaje mejorado: en síntesis, un mundo transformado. Rey y otros (2022), opinan que “la compleja sociedad contemporánea demanda cada vez más de organizaciones capaces de innovar ágilmente, con aprendizaje continuo y, sobre todo, la adopción de tecnologías claves para atender las demandas de los clientes.” (p. 291)

En consecuencia, las empresas están transitando hacia una nueva arquitectura de todas las actividades de la empresa junto con aquellos que interactúan en la cadena de suministro, proveedores, clientes y socios, dentro de amplias redes de

trabajo, y que sea una actividad medular en las organizaciones, donde la tecnología sea el mejor medio para diseñar, crear e implementar tales ambientes, que faciliten el intercambio de información, productos y servicios, el aprovechamiento de las oportunidades y la creación de ventajas competitivas y tecnológicas que les permitan alcanzar mayores niveles de unificación.

Por consiguiente, la llamada revolución hace que la gerencia se replantee su forma de dirigir y que entienda una serie de factores como: los cambios demográficos, las novedades tecnológicas, la inteligencia de negocios, la computación en la nube y el manejo inteligente de macrodatos (Big data), entre otros. Es necesario hoy más que nunca el pensar y repensar las organizaciones, darles sentido de dirección, rediseñar u optimizar los procesos para que funcionen oportunamente, utilizar agresivamente la tecnología de punta, que ayude a materializar la

visión trazada por la organización.

Por otro lado, hay que destacar el temor de las empresas a incursionar en el mundo digital y la reticencia a asumir el desafío de implementar tecnologías emergentes en las organizaciones empresariales, lo que representa barreras significativas para la innovación y el crecimiento. La resistencia al cambio y la falta de visión estratégica pueden limitar la capacidad de adaptación y competitividad en un entorno empresarial cada vez más digitalizado. Es crucial que los líderes empresariales asuman un enfoque proactivo, fomentando una cultura organizacional que valore la transformación digital como una oportunidad para mejorar la eficiencia, la productividad y la experiencia del cliente.

En los diferentes enfoques de futuro posibles, las organizaciones agroindustriales deben conocer las necesidades y expectativas de las personas que las conforman. Las empresas que se enfocan en el

bienestar, desarrollo y talento humano tienden a ser más productivas, innovadoras y competitivas en un entorno empresarial cambiante y globalizado. Esta adopción permitirá presentarse con estrategias claves que fomentarán un ambiente más flexible. En este contexto nace la necesidad de crear perfiles capaces de dirigir mediante una gerencia 4.0.

De manera similar, el mundo empresarial ha evolucionado gracias a la era digital al igual que los avances tecnológicos, los cuales hacen que la gerencia se replantee la forma de dirigir el modelo de negocio y que se considere una serie de factores como: Cambios demográficos, novedades tecnológicas, inteligencia de negocios, computación en la nube y el manejo inteligente de macro datos (Big data), entre otros. En definitiva, las empresas han de analizar cómo esta innovación apoyada en combinaciones de tecnologías permitirá repensar la forma de hacer negocios y comprender un entorno

cambiante e innovar de forma continua.

En tal sentido, como estamos históricamente situados en Latinoamérica y en consecuencia política, así como socialmente comprometidos con su presente y futuro, debemos definir gerencia desde una perspectiva cultural y política de América Latina en el contexto global de la nueva realidad, la nueva alta gerencia transformadora y tecnológica. Actualmente podemos percibir que, en países de América latina y el Caribe, se ha avanzado muy poco en primer lugar, la gerencia trata de la resolución de problemas que continuamente surgen en el curso de una organización en su camino a lograr sus metas y objetivos.

De una manera más amplia, se define a la gerencia (y al gerente, como el dirigente que la practica), como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el cual los individuos, a través del trabajo en equipo, eficientemente alcanzan ciertos objetivos. (Koontz y

Wehrich, 1990). Esto implica varias cosas. Primero, como gerentes, las personas llevan a cabo funciones gerenciales como la planificación, organización, dirección y control. Segundo, la gerencia se aplica a cualquier tipo de organización. Tercero, la gerencia aplica a los dirigentes en todos los niveles de la organización. Cuarto, el enfoque de todos los gerentes es el mismo, crear valor, generar crecimiento.

En este contexto, el mundo social actual de la gerencia 4.0 en Latinoamérica y el Caribe que va desde de sus fundamentos, políticas sociales, constructos y desafíos, y todo lo relacionado a corto plazo como los recursos en general de la empresa, el recurso humano hasta el recurso técnico, hará que se logre una eficiente administración y que esto permita la correcta gestión e implementación de las estrategias en la toma de decisiones; a mediano plazo, así como lo relacionado con la infraestructura e instalación de equipos tecnológicos avanzados

permitirán estar a la vanguardia de lo que exige la industria.

Dicho de otra manera, dentro de Latinoamérica y el Caribe existen algunos países que destacan por sus esfuerzos en insertarse en dicha revolución tecnológica y han logrado invertir en ciencia, educación, digitalización y tecnologías, entre esos países se encuentran Argentina, Brasil y México. Sin embargo, los desafíos más relevantes para el desarrollo de la Industria 4.0. En la región, son la definición de estándares y disponibilidad de redes de comunicaciones y recursos humanos calificados. Para remover estos obstáculos se requieren políticas públicas que incentiven la inversión tecnológica en las empresas, y la formación de recursos humanos especializados.

Mientras tanto, en el contexto de la gerencia venezolana, se resalta la necesidad de fortalecer las actividades empresariales. A pesar de los desafíos enfrentados por el país en la última década, se

evidencia una falta de coordinación que impide lograr avances significativos hacia la digitalización, crucial para impulsar la economía. Esta situación limita la posibilidad de generar transformaciones profundas en ámbitos como lo social, cultural, político y filosófico. A través de una mayor articulación y enfoque en la entrada al mundo digital, la gerencia venezolana podría potenciar el desarrollo integral y la adaptación a las demandas actuales.

Es así como la gerencia venezolana, ha percibido eventos de transformación en los mercados en las últimas décadas. Entonces se debe comprender que el epicentro para el desarrollo de los mercados internos está en crear empresas e industrias con un capital intelectual más competitivo en las tendencias que trae consigo la globalización 4.0 y la cuarta revolución industrial, como afirma el fundador y presidente ejecutivo del foro económico mundial Schwab (Ob. Cit.), “Tenemos que desarrollar una visión integral y

compartida a nivel mundial de cómo la tecnología está afectando nuestras vidas y reformando nuestros entornos económicos, sociales, culturales y humanos.” (p. 57)

Las organizaciones que aspiran a la optimización y la competitividad en un mercado global cada vez más dinámico deben abrazar la transformación digital con urgencia. En consecuencia, Schwab (Ob. Cit.), plantea:

“aunque no podemos predecir los diferentes impactos sobre los hombres y las mujeres que tendrá la cuarta revolución industrial, deberíamos aprovechar la oportunidad de una economía en trance de transformación para rediseñar las políticas laborales y las prácticas empresariales con el fin de garantizar que tanto los hombres como las mujeres tengan la capacidad de empoderarse en toda su amplitud.” (p. 40)

Aprovechar las oportunidades que brinda la cuarta revolución industrial, implica tener en cuenta

toda una serie de elementos que, en su conjunto, son los que propician el éxito de la empresa, ya que debemos estar conscientes que el impacto de esta revolución, será extraordinario en la economía. La complejidad de las nuevas realidades demanda una gerencia y liderazgo orientados a desarrollar la competitividad de las organizaciones a partir de la innovación, participación, ética, justicia y equidad. Es la manera de gestionar tareas de alto rango e importancia, además de dirigir y controlar el talento humano de manera superior en una jerarquía descendente con el fin de alcanzar los objetivos globales de la empresa.

La trascendencia de la investigación en relación con la gerencia 4.0: viene acompañado de una diversidad de beneficios direccionados a la efectividad de la organización, en función de cómo esto puede impactar de manera positiva en la eficiencia y adaptación a las demandas del entorno actual.

La investigación nos proporciona una base sólida para comprender los principios de la Gerencia 4.0, identificar las mejores prácticas y diseñar estrategias de implementación personalizadas. Además, permite anticipar las tendencias futuras y desarrollar soluciones innovadoras para optimizar procesos, reducir costos y aumentar la competitividad en un mercado globalizado.

POSTURA CONCLUSIVA

La Gerencia 4.0 así como las competencias profesionales del gerente son fundamentales en este contexto. La transformación digital en la industria agroindustrial está creando nuevos desafíos y oportunidades que requieren que los gerentes adquieran habilidades específicas para liderar con éxito en un entorno cada vez más tecnológico y globalizado. Implica la integración de tecnologías digitales avanzadas, como la inteligencia artificial, el

internet de las cosas y el análisis de datos, en los procesos de gestión empresarial. Por consiguiente, los gerentes en organizaciones agroindustriales deben estar preparados para adoptar y aprovechar estas tecnologías para mejorar la eficiencia operativa, la toma de decisiones y la innovación en sus empresas.

Además, las competencias profesionales del gerente en este orden de ideas, van más allá de las habilidades técnicas y gestión tradicional. Se requiere de habilidades de liderazgo transformacional, pensamiento estratégico, capacidad de adaptación al cambio y una mentalidad orientada a la innovación. Los líderes modernos deben ser capaces de anticipar y responder a los desafíos del mercado, fomentar la colaboración interdisciplinaria y promover la sostenibilidad en sus operaciones. Asimismo, la gerencia 4.0 y las competencias profesionales del gerente serán cruciales para el éxito

de las organizaciones agroindustriales en un entorno empresarial cada vez más complejo y competitivo.

Es fundamental que la gestión gerencial en este sector esté preparada para liderar la transformación digital y promover la innovación en sus empresas para alcanzar el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo. La combinación de habilidades técnicas con competencias interpersonales, como la comunicación efectiva y la inteligencia emocional, resulta esencial para liderar el nuevo entorno empresarial que cada vez es más dinámico. En definitiva, el enfoque de la Gerencia 4.0 viene a confrontar desafíos contemporáneos, como la adaptación al mundo tecnológico y al impulso de prácticas comerciales sostenibles, asegurando que las organizaciones agroindustriales no solo sobrevivan, sino que prosperen en el futuro que representa una oportunidad única para reinventar

las empresas, preparándolas para enfrentar estos desafíos. Esto no solo mejora la innovación, sino que también fortalece la resiliencia organizacional ante desafíos externos.

REFERENCIAS

- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). **Administración una Perspectiva Global**. Mc GrawHill: México.
- Oztemel, E. & Gursev, S. (2020). **Literature Review of Industry 4.0 and Related Technologies**. Journal of Intelligent Manufacturing, (31):127-182.
- Rey, S., Garivay, F., Jacha, R. y Malpartida, J. (2022). **Industria 4.0 y Gestión de Calidad Empresarial**. Universidad del Zulia (LUZ). Revista Venezolana de Gerencia, 27 (97): 289-298.
- Schwab, K. (2016). **La Cuarta Revolución Industrial**. Foro Económico Mundial. Penguin Randon House Grupo Editorial. Barcelona España.
- Valera, E. (2022). **Gerencia del Conocimiento y Ambidextria Organizacional: Mirada transcompleja en la gestión del servicio de capacitación empresarial (Sence-Chile)**. Tesis Doctoral. Universidad Fermín Toro. Cabudare