

LOS RETOS DE LA GERENCIA EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Autora: Lisbetty Álvarez
maricaraldana36@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Gerencia- trabajo valorativo- desempeño

RESUMEN

Con la nueva visión del mundo, se presenta una opción distinta de vertientes y filosofías van emergiendo para dar respuestas a las Organizaciones del Siglo XXI, hoy denominada, economía digital de la sociedad de la información, bajo la visión gerencial. Esto ha producido una serie de transformaciones en las organizaciones públicas y privada, a nivel mundial y por ende en el caso venezolano, también se ha presentado, lo cual tuvo que adecuar sus normativas institucionales y jurídicas para así adentrarse al mundo de la sociedad de la información. Sin embargo cada organización, podrá ajustar dicha herramienta según su concepción y utilidad, pero siempre debe abocarse a la optimización de la gestión para así mejorar su rendimiento, trabajo valorativo, desempeño y competitividad en el área que se desempeña, Un elemento central para todo tipo de organización es usar en forma inteligente el potencial de la comunicación y de la información, para preparar a la empresa en el desarrollo de procesos de cambios profundos, tendientes a ser eficientes en el proceso de respuesta gerencial. Es un reto, para las organizaciones, el adentrarse al mundo de las tecnología, sin menoscabar las funciones del empleado, por el contrario se debe propiciar el trabajo subjetivo y objetivo, para que el funcionamiento de la gestión sea más humana.

THE CHALLENGES OF MANAGEMENT IN THE INFORMATION SOCIETY

Autora: Lisbetty Álvarez
maricaraldana36@gmail.com

KEYWORDS

Management- valuation work- human management- performance

ABSTRACT

With the new vision of the world, a different option of slopes and philosophies is presented, which are emerging to give answers to the 21st Century Organizations, today called, digital economy of the information society, under the managerial vision. This has produced a series of transformations in public and private organizations, worldwide and therefore in the Venezuelan case, it has also been presented, which had to adapt its institutional, legal and labor regulations, in order to enter the world of society of Information. However, each organization may adjust this tool according to its conception and usefulness, but it must always focus on the optimization of management in order to improve its performance, valuation work, performance and competitiveness in the area that is performed, a central element for all types Organizational is to use intelligently the potential of communication and information, to prepare the company in the development of deep change processes, tending to be efficient in the management response process. It is a challenge, for organizations, to enter the world of technology, without undermining the functions of the employee, on the contrary, subjective and objective work must be encouraged, so that the operation of management is much more human.

INTRODUCCIÓN

El contexto actual de las organizaciones exige una adecuada gestión de sus planes y recursos, orientados al aseguramiento de excelentes resultados de acuerdo con la actividad productiva que realice en un sector en específico de la economía y dentro del aparato productivo.

En tal sentido, una de las exigencias de las empresas frente a las circunstancias activas de la economía es la utilización de información y tecnología confiable para todas las áreas. Así, en el caso de la gestión gerencial, se espera que el buen manejo de la información aumente el rendimiento del trabajo, disminuya los márgenes de error, unifique las labores de los empleados y se puede obtener información básica en varios niveles de detalles; todo esto representa para la empresa un factor altamente positivo, debido a que incrementa la eficiencia y rentabilidad, lo que contribuye a que la dirección tenga información confiable para la toma de decisiones.

Bajo esta percepción, están los referentes de Rojas, Torres y Arapé (2001), expone que en la segunda mitad del siglo XX se hizo preponderante una transformación de las organizaciones funcionales, desde las cuales se han producidos cambios asombrosos, cuyo devenir se relaciona con nuevas necesidades humanas, articuladas con la globalidad tecnológica, el mundo informacional y comunicacional, entre otros, estos factores fundamentan y hacen ostensible una transformación de las organizaciones funcionales.

Es decir, son retos de la gerencia en la sociedad de la información lo cual resulta importante para el efectivo uso y aplicación de los recursos físicos, financieros y de talento humano en la organización; así como también para el logro de las metas, objetivos y el alto nivel de competitividad que se requiere en el mercado nacional o internacional.

Las organizaciones comienzan a transitar por un cosmos diferente, al menos en su percepción e interpretación, cambios profundos caracterizados por la complejidad; la

globalización que sacude las antiguas reglas económicas y sociales, la revolución de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones acelera el ritmo de cambios e impone nuevos condicionantes y modos de interacción; domina la incertidumbre, la crisis y a decir de Senge (2005)

Por su parte, Sérieyx (1994) plantea que “se puede conducir eficientemente una empresa si se es capaz de poner en ella una visión compleja” (p. 4), el pensamiento complejo invita a diseñar estrategias para abordar lo irreversible, lo aleatorio y lo cualitativo; igualmente, la sociabilidad entre la organización y sus integrantes promueve la recursividad, entendida como las interacciones que se pueden dar entre los miembros de la organización para propiciar la renovación permanente, el repensar y reinventarse continuamente, considerando el enfoque sistémico, que conlleva la integración y la antropogenia (aspecto hologramático).

Es importante destacar, que para la comprensión de los elementos de la

gerencia en el campo de la informática, se asumirá el trabajo realizado por Rojas (2006), el cual expone los retos que asumen los profesionales como constructores de la gerencia en la sociedad de la información, del mismo modo considera que deben desarrollarse siete grandes retos que se le plantean en esta nueva sociedad, los cuales se expresan de la siguiente manera:

En primer término, Rojas (ob.cit) plantea la comprensión de la nueva sociedad. El autor asevera que los conocimientos gerenciales parecen no haber respondido suficientemente al proyecto de eficacia, eficiencia y calidad de vida que ofrecen, no visualizan las modificaciones que se dan, siendo el cambio más importante el de una sociedad regida por la información y las nuevas tecnologías. Por lo tanto, el gerente moderno debe darse cuenta que la producción de la información y conocimiento así como el modo de procesarlos y de generar valor añadido con ello es la clave del poder para generar riqueza y bienestar.

En relación a lo planteado, la información y la comunicación representó hasta hace no mucho en las empresas simplemente una automatización de actividades y reducción de costos en relación a los beneficios. Actualmente, cada vez son más las organizaciones en donde la alta gerencia se involucra directamente en la planificación de los sistemas y de la tecnología, en donde se busca la coherencia de éstos con la estrategia global, para de esa forma atender adecuadamente a las necesidades de la información de las diferentes unidades funcionales y contribuyendo a una optimización de la toma de decisión en la alta dirección.

Como segundo reto, expone la construcción de la nueva identidad de la Gerencia. Según el autor, la gerencia debe estar centrada en la información y el saber. Así, la nueva sociedad es tecnificada, globalizada, competitiva; construida bajo la base de la sociedad de la información y del conocimiento, entendiéndose que no se cuenta con suficientes ideas para comprender su esencia en un nuevo

contexto porque han cambiado los modelos para explicar tanto lo que está pasando como para orientar el cómo actuar en el mundo.

Sobre este planteamiento, el gerente debe entender la incorporación de planes de sistemas de información y tecnología con el fin de obtener ventajas competitivas, mediante la incorporación de datos y el conocimiento a los planeamientos estratégicos de la organización, entendiéndose entonces que la formulación de procedimientos de sistemas de información debe ir conjuntamente con los planes estratégicos de la compañía.

Así mismo, un análisis interno de la organización es importante para la integración gerencia-sistemas de información y da mayor importancia estratégica para la unidad de negocio objeto de estudio. En la medida que la aplicación de los sistemas de información sea susceptible de afectar el funcionamiento de determinadas partes de una actividad genérica, es aconsejable tomar esas partes como una unidad de análisis.

En este mismo orden de ideas, Rojas (ob.cit) esboza como tercer reto la necesidad de focalización en la bioética y en el valor de la persona; de acuerdo al autor la nueva sociedad de la información plantea nuevas relaciones de trabajo por lo que se producen crisis de identidad en las empresas y en la gerencia. De allí, que ya la gerencia tradicional no sirve para resolver los problemas, por lo que la nueva administración basada en la información tiene como nuevo reto reenfocarse en la bioética y el valor de la persona.

De esta forma, la coherencia entre los planes de la dirección y la planificación de sistemas de información debe tener presente conjugar las necesidades de la organización con las oportunidades que busca el talento humano; el reto es integrar estas posibilidades en el pensamiento estratégico de la empresa y cómo desarrollar habilidades en el personal que le permitan adaptarse a los cambios e incrementar la competencia de la firma en el mercado respectivo, con profesionales cada vez más preparados en sus áreas respectivas.

Así también, el autor contempla como cuarto reto consolidar el compromiso con el bienestar humano; la gerencia ha tenido el compromiso de generar beneficios a la empresa pero se podría poner en duda el bienestar humano generado, dando como resultado un clima de insatisfacción laboral, por lo que sólo se podrá generar bienestar humano con una gerencia centrada y comprometida con la vida y con el hombre. Lo otro, es decir las acciones empresariales o gerenciales que no crean en la vida o en el hombre, sencillamente no podrán generar el bienestar humano que se aspirar lograr.

Indudablemente, a nivel mundial las organizaciones viven dos fenómenos que parecen ineludibles en un pronto plazo: la revolución Tecno-científica y la globalización económica cultural; son procesos muy complejos y acelerados que están transformando los requerimientos laborales, el cual compromete a la formación de trabajadores capaces, especializados y que sientan que sus necesidades son atendidas por las empresas.

De esta manera, ser capaz de adaptarse al cambio y saber enfrentar la incertidumbre permanente que este provoca, parece más que necesario si no se quiere caer en ciertas angustias, es por ello que en las instituciones es necesario que las nuevas tecnologías aporten al logro de un buen clima laboral, para de esa manera afianzar los cambios que hoy en día se enfrentan en las empresas los gerentes y los trabajadores.

En quinto término, Rojas (ob.cit) explica como reto de la gerencia la democratización de la información, del conocimiento y de la tecnología; se es competente por el saber que maneja, se es global por el acceso a la red, se es gente con otras personas porque el mundo comunicacional se ha expandido. La gerencia moderna debe migrar de un mundo controlador de tecnologías porque son costosas a un mundo facilitador de tecnologías porque si no sus empleados se sentirán prehistóricos e infelices.

Es decir, la gerencia nueva debe ceder el poder para poder avanzar, además existe otra debilidad como lo es que muchos administradores

siguen percibiendo a la tecnología como una cuestión operativa o de herramientas de trabajo, es decir no han comprendido la dimensión estratégica de la tecnología.

En efecto, la dirección estratégica representa la forma más avanzada y coherente del pensamiento estratégico corporativo. No solamente se debe extender la visión necesaria a lo largo de todas las unidades operacionales y funcionales de la empresa, sino que incluye también a todo el sistema de información y reconoce el papel central de los individuos y grupos en la empresa y en la cultura organizacional.

Partiendo de lo dicho, el desarrollo de la dirección estratégica basada en los sistemas de información precisa que todos los sistemas estén integrados en la estructura organizativa, que esta integración tenga lugar a nivel operativo y estratégico y que la infraestructura directiva sea congruente con la cultura organizativa, buscando también la llegada de la tecnología a todos los integrantes de la compañía.

Bajo este contexto, el autor plantea como sexto reto cambiar del sentido de aprendizaje e investigación; la sociedad de la información no sólo proyecta temáticas de investigación, diseña también formas de aprendizajes virtuales, autónomas y libres, paradójicamente mucho conocimiento es importante pero a la vez resulta inútil, más se aprende fuera de la institución, compañía o aula. En el marco de la sociedad de la información, la gerencia avanzada es una gerencia de aprendizaje, de más aprendizaje y de investigación que ha sido la otra gran debilidad.

De este modo, la dirección tradicional trabaja con manuales y fotocopias, la gerencia avanzada debe trabajar con la inteligencia del investigador. Es decir, antes había que actuar según el manual, ahora se debe actuar según la investigación; este reto es una cuestión estratégica para las organizaciones. Así, hay que cambiar la pasividad del escuchador enjaulado por la proactividad del investigador.

Finalmente, Rojas (ob.cit) coloca como séptimo reto consolidar la actuación por valores:

responsabilidad, excelencia, compromiso, transparencia, honestidad, entre otros, son valores necesarios para edificar la nueva gerencia.

Es imperioso entonces que se considere, de cierta manera, que, los valores ayudan a la gerencia en los procesos de toma de decisiones; se trata de un proceso necesario y vital dentro de una organización. Así, se convierten en herramientas de imagen y trabajo. De esta forma, la actuación por valores permite mejorar las relaciones interpersonales de la gerencia con sus empleados ya que es el vínculo que puede existir entre el grupo de personas que conforman una organización, que a su vez mejora los nexos personales entre los empleados y por ende cumplir con las metas, misión, visión y objetivo de la firma o instituto.

De acuerdo al planteamiento, la presencia de valores en la alta dirección permite incentivar el liderazgo gerencial, lo cual facilita que las personas se adapten a los cambios de manera eficiente y eficaz, moviliza los valores centrales y los

compromisos del ser humano, estimula a las personas hacia la producción de resultados sin precedentes, renueva las relaciones y hace eficaz la comunicación en los sistemas humanos. Además, predispone a las personas para la colaboración, el trabajo en equipo, la creación de consenso y destapa la potencialidad de las personas, permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables.

En tal sentido, el manejo de la información forma parte del alcance de las nuevas tecnologías para contribuir a la eficiencia en las empresas. Así, los enormes cambios sufridos por el mercado en los últimos años con la incorporación estrategias que facilitan la administración de los datos y ofrecen mejoras en la toma de decisiones gerenciales, hace que todas las organizaciones ya sean grandes o pequeñas requieran de enfrentar los retos que significa manejar cada día más información en un mundo globalizado, para de esa manera facilitar los procesos de gestiones empresariales.

De esta forma, el ensayo pretende exponer algunas alternativas que permitan mejorar la gestión de una empresa, en su mayoría son retos, que deben ser manejados con mucha inteligencia desde lo organizacional, haciendo énfasis en la condición subjetiva del trabajador y orientando en la percepción objetiva como las funciones que debe cumplir en la empresa.

Es por ello, que para la construcción de la nueva sociedad gerencial apoyada en el campo de la sociedad de la información, es menester, la apuesta a una nueva identidad de la gerencia, la necesidad de focalización en la bioética y el valor de la persona, consolidar el compromiso con el bienestar humano, la democratización de la información, del conocimiento y de la tecnología, cambiar el sentido de aprendizaje e investigación y consolidar la actuación por valores; lo cuales constituyen los desafíos de la gerencia moderna en la sociedad de la información.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Castells, M. (1999). **La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura: La Sociedad Red.** México. Siglo XXI.

Echeverría, R. (2003). **La Empresa Emergente. La Confianza y los Desafíos de la Transformación.** Granica. Buenos Aires.

Rojas, L. (2006). **Los Retos de la Gerencia en la Sociedad de la Información.** Revista NEGOTIUM Ciencias Gerenciales. Año 2, Nro. 5, noviembre 2006, páginas 77-100.

Senge, P. (1990). **La Quinta Disciplina.** Granica. Argentina.

----- (2005). **La Quinta Disciplina en la Práctica.** Granica. Argentina

Sérieyx, H. (1994). **El Big Bang de las Organizaciones.** Ediciones Management. Barcelona