

Tipo de Publicación: Artículo Científico

Recibido: 15/07/2022

Aceptado: 15/11/2022

Páginas: 62-72

Autor:

José G. Aponte Castro

Ingeniero de Sistemas

Magister

Doctorando en Ciencias Gerenciales

 <https://orcid.org/0000-0002-0045-3320>

E-mail: apontecastro01@gmail.com

Afiliación:

Universidad Latinoamérica y del Caribe

Caracas - Venezuela

LA GESTIÓN TECNOLÓGICA COMO HERRAMIENTA DE PLANEACIÓN ESTRATEGICA EN LA ORGANIZACIÓN

Resumen

La Planificación Estratégica ha ido evolucionando a pasos agigantados esto motivado al avance tecnológico y a las grandes innovaciones del área, es ahí donde la gestión tecnológica requiere establecer tareas, actividades claras y simple. A través de la planificación estratégica y apoyada por los recursos tecnológicos dispuestas a su disposición, que logren de una forma eficiente el cumplimiento de sus metas, fortaleciendo la visión y la misión de la organización. Realizando un análisis de los datos recolectados a través de estudios tecnológicos y científicos de autores en la materia, entrevistas a personas relacionadas con el área gerencial y estratégica, investigaciones en tesis Doctorales y la observación de diversas áreas gerenciales. Como resultado se obtuvo una planificación estratégica la cual esta adecuada a los avances tecnológicos, y es totalmente funcional para una organización. Reflejando de una forma clara una dirección estratégica respaldada por una innovadora forma de planificar. Finalmente se dio a conocer todo lo pertinente a la planificación estratégica y los métodos más importantes para llegar a una buena organización, contando con los elementos, características y puntos claves requeridos para realizar una planificación eficiente.

Palabras Clave: Planificación estratégica, avance tecnológico, innovaciones, gestión tecnológica

TECHNOLOGICAL MANAGEMENT AS STRATEGIC PLANNING TOOL IN THE ORGANIZATION

Abstract

Strategic Planning has been evolving by leaps and bounds, motivated by technological progress and great innovations in the area, that is where technological management requires establishing tasks, clear and simple activities. Through strategic planning and supported by the technological resources available to them, they efficiently achieve the fulfillment of their goals, strengthening the vision and mission of the organization. Carrying out an analysis of the data collected through technological and scientific studies of authors on the subject, interviews with people related to the management and strategic area, research in Doctoral theses and the observation of various management areas. As a result, strategic planning was obtained which is adequate to technological advances, and is fully functional for an organization. Clearly reflecting a strategic direction supported by an innovative way of planning. Finally, everything pertinent to strategic planning and the most important methods to reach a good organization were disclosed, with the elements, characteristics and key points required for efficient planning.

Keywords: Strategic planning, technological advance, innovations, technological management

Introducción

La evolución tecnológica computacional ha ido avanzando de forma abrumadora, de igual manera ha tenido que evolucionar la Gerencia e ir adaptándose a los nuevos cambios. El concepto de Gerencia no es el mismo de hace décadas atrás, y esto lo podemos observar desde los años treinta (30), en este sentido, hemos podido determinar que esta evolución en la Gerencia ha sido gracias a las diferentes planeaciones estratégicas implantadas, pero no solo en la manera de dirigir, sino también en quienes realizan las labores cotidianas y el camino que estos deben recorrer. Asimismo, existen grandes organizaciones que han mostrado tener la intención de realizar cambio en su forma de hacer las cosas, esto con la intención de estar en la vanguardia y ser más competitivos en el mercado.

Por lo tanto, hemos podido observar los diferentes cambios en estos dos aspectos como lo son: La gestión tecnológica y la planeación estratégica dentro de las organizaciones. Como la innovación ha afectado a las organizaciones en todos sus niveles, por lo tanto, hemos podido observar que a raíz de estos grandes avances las organizaciones han optado por adquirir tecnología de vanguardia sin contar con la debida capacitación del talento humano, sin tomar en cuenta que, para obtener mejores rendimientos en beneficio de la organización, se debe tener una administración adecuada. De igual forma, existen empresas en donde se cuenta con una buena gestión tecnológica.

En este mismo orden de idea, se puede establecer la importancia del tema, tomando en cuenta que la gestión tecnológica se basa en los procesos de planeación, organización, dirección y control aplicable a la tecnología, los conocimientos y en las tareas que puedan generar valor por medio de la tecnología de una forma eficaz y más eficiente, con la intención de aumentar el desempeño en el mercado competitivo. Y, unido a esto una planeación estratégica es una herramienta vital en la dirección de la organización, en donde se establece los mecanismos que se debe hacer para alcanzar los objetivos y cuál es el camino a seguir para lograr el cumplimiento del mismo de una manera eficiente, a través de una serie de actividades y tareas ya planificadas.

Ahora bien, la planeación estratégica como se mencionó anteriormente indica o muestra el camino a través de una serie de análisis de datos recolectados por medio de entrevistas, cuestionarios y herramientas diseñadas para este fin, aplicando procesos de optimización en el cómo hacer las cosas y el camino a seguir, pero de igual forma, este camino conlleva una serie de aspectos que pueda garantizar el logro de los objetivos a través del tiempo, es decir, estas tareas, actividades y procesos implementados o en ejecución requieren de una continua evaluación y monitoreo, para de esta forma poder corregir inconvenientes que se puedan presentar durante el tiempo de cumplimiento de los objetivos. Asimismo, renovar los conocimientos actuales por nuevas

tendencias en el mercado y estar siempre en la vanguardia.

Finalmente, la Gerencia a principio de siglo estaba basada en la productividad, no existía un estudio real del mercado, el ser humano era visto como una máquina que solo estaba para hacer, era totalmente autómatas en sus labores, el conocimiento era totalmente limitado y solo existía una sola línea de visión. Se mantenía la cantidad por encima si se quiere de la calidad, entre otros aspectos industriales. La Gerencia organizacional ha podido evolucionar, dando paso al liderazgo, a la planificación, la toma de decisiones y al estudio del mercado que conforman lo que se conoce como planeación estratégica. Cabe destacar las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los aspectos más importantes para llegar a la planeación estratégica?

¿Cuáles son las características generales para llevar a cabo una planeación estratégica?

¿Cuáles son esas claves indispensables de la gestión tecnológica?

Es allí, en donde entran todos los aspectos relacionados con la gestión tecnológica, la planificación, la innovación todo conjugado en una estrategia, es dar a conocer todos esos elementos necesarios, las características importantes y las claves que conforman esa unión, que conlleven al éxito de la organización y al cumplimiento de sus metas u objetivos que esta se trace.

Desarrollo

Con el pasar del tiempo y la evolución de los equipos tecnológicos junto al desarrollo profesional del personal tanto gerencial como base, las empresas han tenido que recurrir a nuevos diseños, tácticas y operaciones para afrontar los grandes desafíos presentados a través del tiempo, debido a las exigencias de los grandes mercados y los avances tecnológicos. En este sentido, las áreas o departamentos de la empresa que se llama Inversiones ZJA Design C.A, específicamente en la gerencia de sistemas en el área de infraestructura presentaba dificultades al momento de poder gestionar todo lo relacionado con las diferentes áreas de la gerencia. Dejando de cubrir todos los aspectos críticos de los servicios, el cual es demandado por sus clientes.

Además, la debacle con referente a los equipos tecnológicos ha tenido fuerte impacto en el buen desarrollo de todas las actividades, afectando a todos los procesos en los diferentes niveles de ejecución. Generando un problema más dentro de los ya existentes en las diferentes áreas o departamentos. La falta de liderazgo y dominio de los diversos equipos no contribuyen a la estabilidad requerida por parte de los servicios tecnológicos, creando así un vacío aún más grande que afectan de forma significativa los servicios prestados por la gerencia de sistemas a los distintos clientes tanto internos y externos de la empresa.

También, se observó grandes deficiencias con respecto al talento humano, ya que no existe un conocimiento real de la arquitectura de los servidores ni de los procesos reales que en ésta se ejecutan. El talento humano en su gran mayoría desconoce lo que se debe realizar de forma diaria, solo existe una sola persona con tal conocimiento de los procesos y de la plataforma, esto motivado a los años de servicios dentro del área de servidores. De igual forma, no se realiza una transferencia de conocimiento o una multiplicación de ese conocimiento al resto de los equipos. Asimismo, podemos establecer una similitud en el área de Bases de Datos, donde solo existe un dominio estricto de un aspecto específico. Creando una dependencia del personal.

De esta forma, al crear una dependencia de un personal, es sin duda un problema a nivel táctico dentro de la empresa, el cual viene a fortalecer las diferentes fallas presentadas en el área y al mismo tiempo reforzar al no cumplimiento de los objetivos de la empresa. Por lo tanto, podemos determinar que la planificación estratégica no va acorde a lo presentado en equipamiento, no va acompañado de una arquitectura adecuada, los servicios pueden llegar hacer ineficiente o llegar a producir problemas de otra índole, en este caso ineficiencia en la operatividad, falta de efectividad y mala administración de los recursos.

Asimismo, el desconocimiento y el mal manejo de las diferentes plataformas en los servidores, generaban dudas sobre la ejecución de los procesos y

de los mantenimientos aplicados en los servidores. La falta de capacitación del personal en el manejo de las diferentes herramientas que conforman la plataforma tecnológica de la empresa creó dudas sobre la efectividad de los servicios y el buen uso de los mismos. Por otra parte, no existe una estrategia para el mejoramiento del talento humano, que pueda arrancar una nivelación del conocimiento con los servicios tecnológicos.

Objetivo General

Diseñar un modelo de gestión tecnológica como herramienta para la planificación estratégica.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de la gerencia de sistema en la empresa Inversiones ZJA Desing C.A.

Determinar los elementos necesarios para la gerencia de sistemas en la empresa Inversiones ZJA Desing C.A que contribuya a una planificación estratégica.

Generar una nueva planificación estratégica tomando como base la gestión tecnológica en la gerencia de sistemas.

Metodología

En esta oportunidad se seleccionaron los departamentos de servidores, aplicaciones y base de datos, que conforma el área de infraestructura dentro de la gerencia de Sistemas de la empresa Inversiones ZJA Design C.A, como lo define Sampieri (2014)

“Para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de análisis (personas, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, eventos, etc.)” (p. 236). Si vemos la estructura jerárquica de estos departamentos, estos están conformados por una estructura única para cada departamento, es decir, Gerente de sistema, Coordinador de departamento y personal base, éste último tienen cargo como especialistas del uno (1) al seis (6), siendo el seis (6) un escalafón anterior del coordinador. De igual manera cada coordinación cuenta con aproximadamente ocho (8) personas.

Con lo antes mencionado, tendremos una muestra de veintiocho (28) empleados que integran la gerencia de sistemas de la empresa. Según Sampieri (2014) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 173). En tal sentido, se ha delimitado la población a estos tres departamentos, que se consideran claves para la investigación. Así lo define Sampieri (2014 citado en Lepkowski, 2008) “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174).

Ahora bien, una vez definida las unidades de análisis, población y muestra, se procedió al análisis para determinar que instrumento de recolección de datos e información se utilizará, como lo plantea Sampieri (2014) “Recolectar datos implica elaborar

un plan detallado de procedimientos que nos conduzca a reunir datos con un propósito específico” (p. 198). Además, la recolección de datos como lo menciona Behar (2008) “Se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevista, la encuesta, el cuestionario, la observación” (p. 21). Para esta investigación se decidió luego de consultar varios autores sobre la materia, realizar un cuestionario abierto y entrevistas personales y grupales, junto a la observación.

Asimismo, se cubrieron varios aspectos durante la investigación, donde se puede definir como una investigación mixta, según Sampieri, Hernández y Mendoza, (2014) “Representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta” (p. 534). En ese mismo orden de idea, Sampieri (2014) “La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (p.532). En esta parte se indagó la parte emocional del personal y el compromiso de superación con la empresa.

En este sentido, se definió el cuestionario en dos partes, la primera dirigida al nivel profesional, académico y en segundo lugar todo lo relacionado

con la gestión tecnológica, es decir, conocimientos de: Los procesos tecnológicos, la administración de la plataforma, planificación y ejecución. Por otro lado, tenemos la entrevista, la cual se le dio dos enfoques, el primero la planificación de procesos, rendimientos de la tecnología, fallas y eventos, solución y respuesta a los incidentes, puntos clave y críticos, sugerencias. El segundo enfoque lo relacionado con el aspecto laboral: compromiso, inquietudes, insatisfacción, emociones, fallas y sugerencia. De igual manera, se usó la técnica de la observación durante un determinado tiempo en los diferentes departamentos.

Por otro lado, con los datos ya recolectados, depurados de posibles errores y debidamente codificados, se procedió a la elección del sistema para el análisis de los datos recolectados durante toda la investigación, este sistema debe cumplir con los siguientes aspectos: Que sea una herramienta analítica simple y sencilla de organizar y retener la información, que pueda integrar estudios realizados por terceros, que sea capaz de analizar los datos de forma individual, que genere estadísticas y proyecciones, que presente cuadros analítica en lo estratégico y lo operacional, que genere reportes en los diferentes niveles del análisis. Según Hernández, Sampieri y Mendoza, (2014) “El análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (p. 534).

También, se realizaron otros análisis de forma independiente, esto con la finalidad de poder evaluar y confirmar los resultados obtenidos en el primer análisis, de igual forma estos análisis posteriores sirve de segunda visión, es decir, desde otro punto de vista de la investigación. Esto con la finalidad de confirmar y corroborar los resultados obtenidos en el primer análisis.

Resultados

En este momento, una vez realizado el análisis de los datos recolectados y procedido a su depuración de errores para su carga en el sistema de análisis, se realizó el diagnóstico de los diferentes departamentos, es de indicar que se mencionó solo los puntos críticos arrojados en la investigación. Por ende, se expresó la capacidad de los departamentos y las fallas que se pueden encontrar en cada uno de ellos.

Departamento de servidores

Una vez realizado el análisis se pudo determinar lo siguiente:

El departamento de servidores está adscrito al área de infraestructura y esta a su vez a la gerencia de sistema. Está conformado por un coordinador quien es el que dirige y planifica las actividades, de igual manera es quien toma las decisiones concernientes a cualquier eventualidad, a su vez cuenta con ocho (8) especialistas, estos ejecutan todas las tareas y actividades diarias del departamento, asimismo le

informan al coordinador de todas las solicitudes no autorizadas para su aprobación.

Puntos críticos del departamento

El departamento no cuenta con una herramienta de Capacity planning para determinar su crecimiento en hardware ni software. Los equipos están prácticamente obsoletos. No cuentan con una planificación de equipamiento ni de corto, ni mediano plazo. No existe una distribución acorde a los diferentes ambientes (Producción, Calidad y Desarrollo). No existe ninguna documentación de los procesos a ejecutar ni de resolución de problemas. No existe un manual de recuperación de desastre. No cuentan con capacitación actualizada de las últimas tecnologías.

Departamento de base de datos

De igual forma, que el departamento de servidores, el departamento de Base de Datos está adscrito al área de infraestructura y esta a su vez a la gerencia de sistema. Está conformado por un coordinador quien es el que dirige y planifica las actividades, de igual manera es quien toma las decisiones concernientes a cualquier eventualidad, a su vez cuenta con ocho (8) especialistas, estos ejecutan todas las tareas y actividades diarias del departamento, asimismo le informan al coordinador de todas las solicitudes no autorizadas para su aprobación.

Puntos Críticos del Departamento

El departamento no administra las cantidades de base de datos, es decir, no controlan la totalidad de las bases de datos. No poseen un inventario real de las bases de datos. No posee documentación certificada de los procedimientos. No cuentan con capacitación actualizada de las últimas tecnologías.

Departamento de Aplicaciones

Asimismo, como los departamentos anteriores el departamento de aplicaciones está adscrito al área de infraestructura y esta a su vez a la gerencia de sistema. Está conformado por un coordinador quien es el que dirige y planifica las actividades, de igual manera es quien toma las decisiones concernientes a cualquier eventualidad, a su vez cuenta con ocho (8) especialistas, estos ejecutan todas las tareas y actividades diarias del departamento, asimismo le informan al coordinador de todas las solicitudes no autorizadas para su aprobación.

Puntos Críticos del Departamento

El departamento no lleva un control de las aplicaciones desarrolladas, es decir, están en diversos servidores de un mismo ambiente. No identifican cuáles son sus ambientes de prueba y desarrollo. No poseen diagrama de flujo de las aplicaciones documentadas. No cuentan con cursos de programación actualizados. Con lo antes expuesto, podemos observar que los diferentes departamentos están delimitados a solo el cumplimiento del trabajo del día a día, en este sentido, vemos como la planificación no existe en ninguna de las áreas. Sin

embargo, las funciones diarias de cada departamento se cumplen cabalmente. Para el cambio de paradigma en los diferentes departamentos es necesario reajustar las políticas o tomar una serie de aspectos en consideración. No se evidenció la línea de la visión o de la misión de la empresa con los lineamientos de los departamentos, el desconocimiento de estos objetivos de la empresa con relación de los departamentos es prueba de que no existe una estrategia a seguir.

Por otro lado, la falta de preparación profesional del personal afecta en el cumplimiento de nuevas metas de desarrollo a corto y mediano plazo, ya que la tecnología avanza cada día y los conocimientos van en decadencia, la innovación es un tema inexistente en los departamentos, de igual forma, no se toman en consideración las observaciones realizadas por el personal en relación a las funciones y la forma de como ejercer esas funciones. La inexistencia de estímulo a grandes rangos afecta de forma individual y colectiva dentro de cada departamento, y a su vez a los demás, por ende, influyen en el cumplimiento de nuevas metas y finalmente al ser innovador.

Discusión

Como hemos podido observar, la importancia de la planeación estratégica nos impulsa a niveles sin precedentes, obligando a la búsqueda de nuevas reglas que conlleven a nuevas innovaciones y exigencias. Todo con la finalidad de poder dar respuestas a los problemas y planteamientos dentro de

la organización, bajo un nuevo paradigma, dándole un gran valor a la gestión tecnológica. La capacitación del personal es base fundamental dentro de una organización, ya que son estos los que estarán en la búsqueda de soluciones o nuevos paradigmas de las innovaciones. Es crucial que esta formación esté basada en criterios innovadores y un liderazgo el cual esté orientado y dirigido a los objetivos, misión y visión de la organización.

Como se expuso anteriormente, para el logro de estas nuevas reglas e innovación es imprescindible la formación de un liderazgo, basado en la motivación y la toma de decisiones, entre otros aspectos. Por tal motivo la gestión tecnológica es uno de los aspectos fundamentales en la transformación del estado actual a un éxito de forma eficiente y eficaz, elevando la efectividad en todas las áreas y en cada proceso de la gerencia. De igual forma, contribuye junto a la planeación estratégica una herramienta de suma importancia para la generación de estadística, evaluación de la plataforma e indicadores de actividad de lo innovado y de futuras demandas en la organización.

Asimismo, el desarrollo tecnológico en las diferentes áreas de la Gerencia de Sistemas de la organización, es pieza fundamental para el éxito de cada área o departamento, la efectividad, el desempeño y el desarrollo de estas, y de una estrategia bien diseñada darán un respaldo y un impulso a las nuevas innovaciones, generando una base en sus líderes o coordinadores para las nuevas ideas y el

mejoramiento de la organización. La creación de nuevos paradigmas en la alta gerencia dará paso agigantados en el éxito de la organización, creando de forma más eficiente y de una manera motivacional nuevos objetivos dentro de la organización.

De esta manera, la planificación estratégica y la gestión tecnológica como herramienta de valor, y de igual forma son en sí misma una sola, dentro de la organización funcionan de forma integral, una depende de la otra para poder alcanzar el éxito, tomando en consideración aspectos dentro y fuera de cada área o departamento, incluso dentro y fuera de la organización como un todo. En este sentido, para la planificación estratégica, hay que conocerse así mismo, a tu entorno, a tu área de desempeño incluso a tu competencia. Todos los aspectos son importantes dentro de la planeación estratégica.

Conclusiones

Y finalmente, las investigaciones realizadas y los resultados obtenidos a través del análisis de la recolección de datos, podemos determinar que los métodos aplicados durante mucho tiempo en las diferentes áreas no son los adecuados. Estos métodos aplicados solo han podido resolver los inconvenientes por medio del ensayo y error, no solo dando una solución a los eventos e inconvenientes presentados, sino que estas soluciones no son efectivas a mediano y corto plazo, dejando por fuera la raíz de los problemas. Es importante contar con la capacitación profesional del personal en el área a desempeñar y

una constante actualización de nuevos avances tecnológicos en el mercado, de igual forma el adiestramiento gerencial en nuevos métodos o técnicas relacionadas con el área gerencial.

En este sentido, podemos decir que no existe capacitación adecuada al personal ejecutor de las estrategias impartidas de la gerencia. Tampoco se cuenta con una documentación adecuada sobre los procesos, ni una base de datos de conocimientos generada por los diversos eventos y fallas presentadas. De igual manera no se cuenta con un manual de funciones del personal, es decir, el personal realiza actividades y no tiene clara cuáles son sus funciones, ya que pueden realizar actividades de otra área sin tener en cuenta su estructura dentro de la gerencia. Asimismo, se observó falta de motivación al personal, la no existencia de incentivos y de liderazgo dentro de las diferentes áreas, esto se determinó en la no participación de proyectos concernientes al área. Y especialmente a la limitación de cumplir con sus labores cotidianas.

La preparación constante del personal ejecutor de las estrategias es indispensable para garantizar un óptimo resultado, de igual forma poder solucionar o mitigar de una forma eficiente los inconvenientes presentados durante su ejecución laboral. Por otro lado, la motivación al talento humano es base fundamental para el desarrollo y crecimiento dentro de la organización, impulsar la investigación de nuevos paradigmas en las diferentes áreas, la creación

a través de los incentivos de equipos de alto desempeño.

Adicionalmente, se observó la falta de preparación gerencial y capacitación sobre la toma de decisiones, es necesario reforzar el perfil gerencial y de los líderes de cada área o departamento. La preparación profesional a otros niveles y el reforzamiento de estos con cursos especializados son fundamentales en toda gerencia y gerencia media dentro de una organización. En otro punto de vista, vemos que la organización tiene algo que es de suma importancia como es el talento humano, pieza fundamental en cada institución, sin este no existe la empresa y los objetivos y metas no son alcanzado, y por ende, el fracaso de la misma es inevitable.

Así, que la capacitación del personal, la inducción en nuevas tecnologías y procesos, la motivación y los diferentes incentivos junto a la participación y el saber escuchar al personal son aspectos fundamentales dentro de una planificación estratégica en una organización. De igual forma, las características fundamentales para una planificación estratégica dentro de la empresa, tener una comunicación asertiva con el personal, una planificación dinámica y flexible, es decir que permita cambios durante su ejecución sin desviarse de su objetivo, que ofrezca soluciones creativas, que cuente con evaluación continua y un monitoreo constante. Esto sin descuidar las claves de una planificación estratégica que son participación y

compromiso del personal gerencial y base, cultura organizacional, conocerte a ti mismo y a la empresa.

Dando respuestas a las interrogantes expresadas en la introducción de este trabajo de investigación, se tiene como últimas claves, fortalecer dentro de la organización los puntos débiles sea de la gerencia o de las diferentes áreas o departamentos sin descuidar los puntos fuertes, tener clara la misión, la visión y el objetivo de la organización, y resaltar algo muy importante que la planificación estratégica sea para ejecutar y no solo para presupuestar. Y un comentario final, hay que innovar en todo momento, el mundo está avanzando de una forma avasalladora por lo que hay que crear nuevos paradigmas, parafraseado a Drucker (1970) en una época de turbulencia, el problema no es la turbulencia, es trabajar con la misma lógica del pasado. Se debe continuar con la investigación de nuevas tecnologías y nuevos enfoques, sobre todo en la planeación estratégica, una de mis principales normas es “como romper las reglas respetando el juego”.

Recomendaciones

De esta manera, la investigación realizada en esta empresa y a través de los resultados obtenidos durante el trabajo se determinó la falta de una planificación estratégica en todos los niveles. De igual forma, la falta de preparación técnica profesional en el ámbito tecnológico, la ausencia de transferencia de conocimientos conlleva a dificultar aún más la situación dentro de las diferentes áreas.

Por tal motivo, se plantean las siguientes recomendaciones.

1. Comunicación organizacional al momento de planificar la estrategia organizacional de forma vertical.
2. La planificación totalmente alineada con la Misión, Visión y Valores de la Organización.
3. Compromiso con la planificación estratégica, es decir, empoderamiento.
4. Fluidez clara, directa y sencilla en los objetivos de la estrategia.
5. Flexibilidad en los objetivos estratégicos, ya que estos pueden sufrir cambio durante su ejecución, pero son necesarios para el objetivo final.
6. Preparación profesional al personal ejecutor de las estrategias.
7. Empoderamiento del personal ejecutor de las estrategias organizacional y motivación al mismo por parte de los líderes.
8. Capacitar al personal en la plataforma tecnológica para así tener una buena gestión.
9. Adecuación de lo tecnológico en las estrategias.
10. Adecuar la planificación estratégica al ámbito presupuestario de la organización.
11. Mantener una actualización sobre los avances tecnológicos y el personal.
12. Humanizar la forma de gerencial, valorar el talento humano.
13. Capacitar y reforzar el perfil gerencial.
14. Creación de planes de motivación e incentivos para el personal de la organización.

15. Definir de una forma clara los diferentes niveles estratégicos.

Referencias

- Drucker, P. (1970). *Una era de discontinuidad*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. Buenos Aires: El Ateneo
- Hortas, P. (2015). *Comunicación Corporativa, Claves y Escenarios*. Barcelona: UOC.
- Hougaard, R., & Carter, J. (2019). *La mente del líder*. Barcelona: Reverté.
- Rivas, L., & Correa, L. (2017). *Perspectiva de la Complejidad*. Rivas & Ponce. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Rodríguez, M., & Serralde, M. (1991). *Asertividad para negociar*. Mexico: McGraw Hill.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: McGraw Hill.
- Zimmermann, A. (2000). *Gestión del cambio organizacional*. Quito: Abya-Yala.