

GESTIÓN DE ESTRUCTURAS Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAMBIO:

*Un análisis argumentativo y
reflexivo.*

STRUCTURES MANAGEMENT AND STRATEGIC MANAGEMENT CHANGE:

*An argumentative and reflective
analysis.*

Derkis Enrique Arévalo Molina*

INTRODUCCIÓN

Se está en frente a numerosos irrupciones en el mundo empresarial, industrial e institucional, que han sido marcadas por las bases que sentaron los pensadores de las ciencias administrativas desde comienzos del siglo XX, que por la época sus métodos se consideran ortodoxos en este tiempo, sin embargo, estos científicos como Taylor, Fayol, Mayo y Weber por

traer a colación algunos emblemáticos, aportaron significativamente a lo que es la gerencia y la gestión organización en este milenio. Se abordará la tesis fraguada por Betancourt en la obra de "Gestión Estratégica: Navegando hacia el Cuarto Paradigma".

En el marco de los nuevos enfoques emergentes que abarcan a las organizaciones actualmente, se realizará un análisis argumentativo, reflexivo y crítico de la gestión de estructuras y gestión estratégica del cambio organizacional, como una necesidad continua para la revisión de las estructuras, a los efectos de adaptarse mejor al entorno, que permita prepararse ante los cambios que depara los tiempos futuros, es una constante para los procesos de adaptabilidad empresarial, respondiendo de esta forma a los desafíos que traen los mercados globales y la competencia.

*Lic. Administración de Recursos Materiales y Financieros (UNESR), Postgrado en Gobernabilidad y Gerencia Política (UCAB), MSc. Gerencia de las Finanzas y los Negocios (UNY), Doctorando en Gerencia (UNY), Profesor Universitario Pregrado-Postgrado y Gerente en la Administración Pública.

Parte I. TERMINOLOGÍAS CLAVES.

Para el abordaje de los temas, se procede a contextualizar teóricamente los dos términos básicos que involucran la gestión estratégica del cambio organizacional, orientado al diseño de estrategias gerenciales emergentes, modernas e innovadoras para mantener con ventajas competitivas frente a las demás, evitando así, perder el norte de la auto regeneración para la transformación que el mercado amerita. Para Betancourt (2002), la **gestión estratégica** busca que se “rompa la estructura tradicional de las organizaciones, para dar paso a una estructura horizontal donde se integran todas las áreas funcionales de manera participativa alrededor de los proyectos estratégicos, con procesos que tienen un principio y un fin...” (p.105).

Entonces, ella fomenta dentro de las organizaciones que un conjunto de factores como el intelectual,

estructural, tecnológico, procedimental, financieros, operativos y productivos estén sistemáticamente engranados para alcanzar los objetivos y metas trazados dentro del plan diseñado para el crecimiento y posicionamiento en el mercado, atendiendo a los conceptos de sostenibilidad, sustentabilidad y cambio. En cuanto, a la **gestión de estructuras**, busca instaurar jerárquicamente los niveles de mando, atendiendo a la filosofía de gestión institucional.

Parte II. RAZONAMIENTO Y POSTURAS.

Partiendo de lo que señaló a finales del siglo XX, Barker (1995), quien planteó tres elementos claves para la gestión estratégica para poder ser competitivos en la actualidad a saber “excelencia, innovación y anticipación”. (p.21). Este aprendiz científico en el escenario gerencial, considera que las organizaciones en el contexto de la **gestion de estructuras y**

estratégicas para el cambio pretende como una condición sine qua non, la **excelencia** para ser competitivas en los mercados cada vez más volatilizado por los avasallantes invenciones que le imprime la informatización, redes digitales y las comunicaciones como agentes para transformar en un sistema económico cada vez más globalizado, exigiendo calidad de productos o servicios.

La **innovación**, está asociada a todos los ámbitos de la organización, en lo relativo al capital intelectual, este debe reinventarse continuamente en formación, capacitación y profesionalización para adecuarse a esos cambios, la inversión de las empresas en los sistemas de información gerencial (SIG) la harán más eficientes y eficaces en la producción de bienes y servicios; revisar las estructuras orgánicas más flexibles y adaptativas propias de los sistemas complejos de la tesis de autopoyesis de Maturana y Valera, donde las organizaciones

son capaces de autorregularse, auto organizarse y autocorregirse y de esta manera retornar al estado anterior o ir a un nuevo estado evolutivo, para estar en constante transformación.

En cuanto a la anticipación, las organizaciones deben adelantarse a los acontecimientos que trae consigo la dinámica global en todas las vertientes, la tecnológica, el capital intelectual, relacional, materiales, sistemas, estructuras, finanzas, comercialización, ventas y marketing, entre otros, para evitar que los cambios abruptos que trae las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones los tomen por sorpresa.

Parte III. OBJECIONES DE LA TESIS.

En el escenario de la gestión estratégica del cambio, Betancourt (ob.cit), menciona que se cuenta con las "...estrategias adaptativas que sirven para responder a los cambios que se están dando actualmente en el entorno... pero

las estrategias anticipativas sirven para ser promotores del cambio y hacer que la competencia tenga que cambiar al ritmo que impongamos nosotros...” (p.20). No obstante, en contraposición de la tesis del autor, las estrategias anticipativa no pueden atribuirle unilateralmente las transformaciones que los competidores potenciales desarrollen de un producto o servicios en un sistema cada vez más globalizado, sería un atentado subestimar la gestión estratégica de esas otras empresas.

En suma, este doctorando asumen como gestión de estructuras y estratégicas para el cambio, la gestión intelectual como ápice de las organizaciones del nuevo milenio basados en la informatización, redes digitales y sistemas de información gerencial para desarrollar y alcanzar los objetivos con miras a posicionarse en los mercados, con mayor niveles de ventajas competitivas en el caso del sector empresarial y relativos al

gubernamental mejorar los servicios públicos para la gobernanza y gobernabilidad.

CONCLUSIONES

Finalmente, es una imperiosa necesidad que los sectores empresariales e institucionales, revisen constantemente las estructuras organizativas y las estrategias que trazan para alcanzar sus objetivos, vinculados con la penetración de productos y servicios con altos niveles de calidad para satisfacción de los usuarios y consumidores; aquí la gestión intelectual de las personas tiene un peso trascendental, al igual que la inversión de tecnología, redes digitales y sistemas de información gerencial para lograr cambios sustanciales, donde las estrategias adaptativas son conjuntamente con la tesis de autopoiesis una guía para lograr el éxito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Betancourt, J. (2002). *Gestion Estratégica: navegando hacia el Cuarto Paradigma*. Disponible en línea: http://www.ula.ve/ciencias-juridicas-politicas/images/NuevaWeb/ME RCANTIL/gestion_estra.pdf [Consultado, 15 junio 2016]. Venezuela. Eumed.net.

Barker, J. (1995). *Paradigmas: El negocio de descubrir el futuro*. Colombia. Mc Graw Hill.

Universidad Yacambú, Vice-Rectorado de Investigación y Postgrado (2007). *Normas para la Elaboración y presentación de los Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales de la UNY*. Barquisimeto.