

EL PENSAMIENTO INNOVADOR Y TRANSDISCIPLINAR DEL ALTO GERENTE



FABIAN STIK CHOCONTA PLAZAS

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

ESPECIALISTA EN ALTA GERENCIA

Director:

MARIO GERMAN MORENO MARTINEZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA ALTA GERENCIA

BOGOTÁ, 15 DE JUNIO DE 2019

EL PENSAMIENTO INNOVADOR Y TRANSDISIPLINAR DEL ALTO GERENTE

FABIAN STIK CHOCONTA PLAZAS

UMNG-CNG- Facultad de ciencias económicas.

Cajicá, 2019

RESUMEN

En la actualidad el mundo de las organizaciones sea cual sea su origen o su fin, es decir una entidad con ánimo de lucro o sin ánimo de lucro, cuentan con personas que ocupan los cargos directivos, en especial quien ocupa la alta gerencia debe contar con las habilidades que garanticen a las compañías poder perdurar en el tiempo y ser rentables, esto lo logra con un pensamiento innovador transdisciplinar, el cual es el soporte para enfrentar los cambios rápidos del mundo de hoy.

Palabras Clave: Alta gerencia, Gerencia, Innovador, Organizaciones, Transdisciplinar.

ABSTRACT

Nowadays the organizational world, no matter what its origin is from, is to say an entity with and without profit. Continuously, it is formed by people with administrative charges, especially the ones that have the highest charges. These people should be capable to give companies a warranty that they are going to last, and be a successful investment. This goal is made through an innovative, disciplined thinking, which is the main base to face the quick changes in today's world

Key words: high administration, administration, innovation, organizational, transdisciplinary.

INTRODUCCION

Al momento de hablar sobre cargos gerenciales, Es necesario acotar que hoy en día el entorno empresarial nos llena retos con un nivel de exigencia, preparación y experticia más altos que en el pasado. Así que para desempeñarse de manera acertada es necesario innovar. Esto es posible como dice Juan, R. (2016) de distintas maneras, pero puede que uno los caminos más certeros sea el de la adquisición de conocimiento transdisciplinar que indica, según el prefijo "trans" lo que está entre las disciplinas, a través de las diferentes disciplinas y más allá de todas las disciplinas». Existe algo entre y a través de las disciplinas y más allá de cualquier disciplina.

En el anterior contexto debemos ver la alta gerencia como no solo responsables de la gestión de los procesos organizacionales si no también como los gestores de la innovación, debe verse como un macro concepto que integre sus procesos dinámicos e interactivos, la viabilidad de los procedimientos administrativos para alcanzar sus metas y la capacidad de la organización para asegurar su supervivencia y desarrollo; empleando en forma eficaz los recursos de los cuales dispone. (Romero, Barboza, & Sánchez, 2015) Es por esto que nos debemos plantear la pregunta, **¿Por qué es necesario que el pensamiento del alto gerente sea transdisciplinar y capaz de gestionar la innovación?**

El Objetivo propuesto en este ensayo es exponer los argumentos que explican por qué el pensamiento del alto gerente debe ser transdisciplinar e innovador.

Es por esto que la tendencia lleva a la tesis de hacer profesionales más íntegros y especialistas en más áreas con el fin de tener un mejor desempeño y aporte a las organizaciones y la innovación desde la gerencia. (Escobar, 2016)

PENSAMIENTO INNOVADOR

Encontramos dentro del trabajo de investigación desarrollado por Barrera y Bisama la importancia de la innovación y su relación con los cargos directivos, ellos mencionan:

” El CEO es una función fundamental en la elección de estrategia y nivel de desempeño de la empresa (Minnick y Noga, 2010; Ting, 2013), sus decisiones son relevantes para implementar investigación y desarrollo que facilita la innovación (Chen et al., 2016). Se ha estimado una conexión entre decisiones de administración de los gerentes y sus características (Hambrick y Mason, 1984), y evidenciado que ciertas características demográficas de los gerentes como edad (Barker and Mueller, 2002), educación (Lin et al., 2011) y experiencia (Kor, 2006), inciden en decisiones vinculadas con investigación y desarrollo en las empresas.”

De igual forma debemos tener presente que la manera de rentabilizar una compañía es a través de la generación de valor en sus productos y servicios como consecuencia de transformación de los procesos, la generación de nuevas ideas, apoyado e interiorizado en su cultura organizacional como parte de su estrategia, donde todos los miembros de la

organización participan de la innovación manteniendo el equilibrio tecnología y talento humano. (Álvarez, s.f.)

Es por ello que gestión de la innovación debe ser liderada por la alta gerencia, deben desarrollar la capacidad y el pensamiento innovador con el fin de garantizar el éxito de la estrategia empresarial, mejorando sus ventajas competitivas y sostenibles en el tiempo. (González, 2014)

Es importante aclarar que el pensamiento innovador es entendido según Juan, R. (2016) como un constructo que engloba un gran conjunto de actividades dentro de las empresas, que aportan a generar nuevos conocimientos humanos y tecnológicos. o a mejorar la utilización de los ya existentes. Estos conocimientos son aplicados a la obtención de nuevos bienes y servicios, así como nuevas formas de producción. De lo expresado anteriormente, surge el concepto de innovación empresarial, entendida no como un proceso lineal sino un sistema de interacciones entre diferentes agentes, de naturaleza pública o privada, como centros o instituciones, universidades, empresas, etc. de carácter cooperativo donde la experiencia y los conocimientos se incrementan y refuerzan mutuamente a medida que se estimula la colaboración entre los mismos.

PENSAMIENTO TRASDISCIPLINAR

Este paradigma moderno se interesa por la dinámica que surge de la acción de varios niveles de realidades al mismo tiempo. Por tanto, en la actualidad la gerencia empresarial requiere del conocimiento transdisciplinar para comprender los diferentes cambios culturales, económicos y espirituales perpetuadas en el campo global.

Esta nueva noción existirá en las organizaciones sólo si prestamos atención a la incertidumbre como un elemento esencial de la economía, ciertamente también válida a la vida y a las organizaciones donde se desempeñan los seres humanos. En este orden, la transdisciplinariedad tiene como finalidad la comprensión del mundo. Por consiguiente, las compañías tienen como reto intuir la visión predominante en el mundo organizacional, Esto con el fin de acabar con la idea que prevalece: la anti-transdisciplinariedad, regida por la lógica binaria, fragmentaria, de exclusión en la que es posible el autoritarismo, la intolerancia, la incomprensión.

Sin embargo esta lógica binaria o reducida podría ser aplicable también por los líderes que solo trabajan en función a obtener resultados, donde no se tienen en cuenta las ideas de los colaboradores, su entorno, su rendimiento, es decir que todo lo que encontramos dentro de una organización debe funcionar como una maquina y si algo de la maquina no funciona sencillamente se cambia. (Medina, Nava, & Bong, 2010)

La transdisciplinariedad por su parte como fundamento intelectual supera la ruptura y fragmentación del conocimiento que enmarcan actualmente las diversas disciplinas, e intercede por el entendimiento de un mundo caracterizado por complejas realidades y cambios innovadores. Juan, R. (2016).

Esta manera de pensar transdisciplinar ha hecho evolucionar y profundizar sobre modelos que permitan explicar el hecho o un fenómeno administrativo u organizacional, con todos sus componentes y extensiones, tomando como válido sus constructos teóricos y conceptos, para dar cuenta de la complejidad y transdisciplinariedad del conocimiento. Es importante reconocer que la teoría de sistemas legitima las analogías entre las ciencias fácticas, cuales quiera que sea el nivel de abstracción, complejidad y heterogeneidad. Esto permite visualizarla transición de los principios reduccionistas, analíticos y mecanicistas, hacia principios expansionistas, sintéticos y teleológicos, que dan una mayor explicación de los hechos y fundamentación de las teorías. De Berríos, O. G. (2001)

CONCLUSIONES

El gerente de hoy y como es descrito por Gómez Rosa “debe interesarse en las personas, manejar las cosas y estar interesado principalmente en las ideas y los conceptos; esto le faculta de las habilidades necesarias para dirigir en actividades especializadas, establecer relaciones efectivas con los subordinados, superiores, compañeros y extraños, pero además tiene los *conocimientos* para la toma de decisiones, solucionar problemas y hacer *innovación*. Esto lo faculta con factores de poder que en su ejercicio lo convierten en un líder natural. (Rosa Amalia, 2008)

Somos nosotros los profesionales los cuales estamos interesados en capacitarnos con el fin de generar un cambio dentro de las organizaciones; esto solo es posible si adquirimos compromisos y retos para adaptarse y mejorar en el ambiente

empresarial. La innovación es quizá la forma más efectiva para abarcar nuevos mercados y la acción gerencial es el puente para enfrentar esta sociedad postmoderna. Juan, R. (2016).

Quien desempeña el rol del alto gerente debe tener la capacidad de adquirir permanentemente los conocimientos necesarios para ejercer esta actividad, como es mencionado por Angela Gonzales “La información y el conocimiento, son insumos del hacer organizacional necesitan ser más bien gestionados, para eso los gestores precisan comprender desde el macro ambiente hasta el microambiente del binomio información-conocimiento” (Angela, 2010)

En este orden, la gerencia observa las nuevas realidades organizacionales desde la perspectiva del cambio y la complejidad. A partir de lo anterior esto nos podría ayudar a solucionar una necesidad específica. Adicional este entrenamiento nos permitiría afrontar los desafíos que en la actualidad nos competen, en los cuales se debe tener en cuenta tanto el campo interno como externo, lo cual nos permitiría entrar en un proceso de transformación y cambio, que el mercado exigente actual demanda; lo que exige una evolución y desarrollo en la innovación. Juan, R. (2016).

- El Pensamiento transdisciplinar ayuda a enfrentar la complejidad de las organizaciones
- El Pensamiento Innovador aporta a la gestión de la estrategia y la innovación.

Referencias

- Álvarez, B. E. (s.f.). *La gestión de la innovación en las grandes empresas*. Obtenido de <https://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/107/208>
- Escobar, M. (2016). El pensamiento transdisciplinar en la enseñanza de la administración una pesquisa por su estado del arte entre el año 2000 y 2015. *Sinapsis*, 9-20.
- González, C. y. (2014). GERENCIA ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN EMPRESARIAL:. *Dimension Empresarial*, 107-116.
- Juan, R. (2016). Innovacion y gerenciaa, Un reto del siglo XXI. *Autoridades Universitarias*, 149.
- Medina, C., Nava, A., & Bong, I. (2010). Enfoque del liderazgo del pensamiento sistémico en las organizaciones. *Multiciencias*, vol. 10, núm. 2, 133-138.
- Romero, R., Barboza, L., & Sánchez, M. (2015). La Gerencia Estratégica fundamentada. *Omnia*, 115-128.

Rosa Amalia, G. O. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Revista científica Pensamiento y Gestión*.

De Berríos, O. G. (2001). Pensamiento complejo e interdisciplinariedad en organizaciones sociales: vigencia de la concepción sistémica. *Educere*, 5(12), 13-18.