# GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA CAMBIAR EL STATU QUO UNIVERSITARIO

**Autora: Glaymar Josefina Dávila Marcano**

## RESUMEN

Este artículo explora el impacto del desarrollo de la virtualización y las capacidades ubicuas proporcionadas por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en las características disruptivas de los enfoques de planificación estratégica recientes. La tecnología moderna especialmente la TIC, se ha convertido en un recurso estándar para la gestión de cualquier unidad de negocio. Gracias a la propagación de soluciones y aplicaciones en el internet, además de la facilidad de incorporar nuevas ideas al crecimiento y desarrollo de estas herramientas de gestión de la información, se ha hecho posible repensar las actividades de administrar del día a día para optimizar múltiples funciones ejecutivas. Esta es la forma moderna en que los gerentes, ante nuevas o viejas oportunidades de actuación institucional, deben cuestionar la toma de decisiones tradicional, en ese sentido, desarrollar mecanismos de cambio guiados por esa filosofía.

Palabras clave: gerente; planificación estratégica; gestión; cambio; nuevas tecnologías.

Strategic Management to Change the University Status Quo

## ABSTRACT

This article explores the impact of the development of virtualization and the ubiquitous capabilities provided by information and communication technologies (TIC) on the disruptive characteristics of recent strategic planning approaches. Modern technology, especially TIC, has become a standard resource for the management of any business unit. Thanks to the spread of solutions and applications on the Internet, as well as the ease of incorporating new ideas into the growth and development of these information management tools, it has become possible to rethink day-to-day management activities to optimize multiple executive functions. This is the modern way in which managers, faced with new or old opportunities for institutional action, must question traditional decision making and, in this sense, develop mechanisms for change guided by this philosophy.

Keywords: manager; strategic planning; management; change; new technologies.

INTRODUCCIÓN

El contexto económico actual está identificado esencialmente por la globalización, desarrollos tecnológicos acelerados, ciclos de vida de productos cada vez más cortos, consumidores cada día más expertos, más exigentes y cambios en las estructuras organizativas de las organizaciones. En este ámbito, la capacidad de innovación de la institución se hace poco menos que indispensable.

En los últimos años se han realizado considerables investigaciones que discurren en la incidencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la gerencia estrategica (GE) y el desempeño organizacional en diferentes sectores y distintas dimensiones en tiempo actual. Desde este punto de vista, obliga a nuestra gestión y en última instancia a nuestras a organizaciones a implementar innovación dentro de la cual permite una mayor capacidad en los procesos administrativos.

Ahora bien, el conocimiento constituye uno de los activos intangibles claves para las organizaciones. Sin embargo, la sola posesión de conocimiento, por muy valioso que sea, no implica forzosamente una ventaja competitiva. La gestión del mismo ha tomado importancia en los últimos tiempos, cuando se ha observado que muchas instituciones como las Universidades Politécnicas Territoriales (UPT) dado a la pandemia sin tener aflujo de recursos materiales, logran mayores ventajas potenciales que otras lo poseen.

Disrupción significa interrupción, cambio radical, rompimiento de la forma acostumbrada de hacer las cosas. Hoy, qué duda cabe estamos atravesando una etapa de «Disrupción». Un tiempo de inflexión, de cambio del «Statu quo», que nos obliga a pensar estratégicamente desde un punto de vista diferente al que normalmente visualizábamos el entorno.

De hecho, se han efectuado muchos estudios que muestran que la disrupción es un tiempo de inflexión, de cambio del «Statu quo», que nos obliga a pensar estratégicamente desde un punto de vista diferente al que normalmente visualizábamos el entorno. Es por ello que las TIC juega un papel importante incluso modificando nuestra forma de vivir, lo mismo pasa con las organizaciones los avances tecnológicos nos han guiado hacer nuevas formas de cómo los servicios deben de llevarse a cabo. Por tanto,

las UPT deben de pensar qué estrategia tecnológica es de suma importancia alineada a todo lo que es la institución y los objetivos deben estar focalizados a que la estrategia también de tecnología cumpla con lo mismo.

De acuerdo a lo anterior, el uso de las nuevas tecnologías trae nuevos desafíos y oportunidades, lo que necesariamente significa modificaciones a las tareas de gestión tradicionales a medida que se vuelven cada vez más importantes en la cual esas innovaciones emergen de la utilización de nuevas herramientas TIC que implican necesariamente la revisión del quehacer gerencial habitual, toda vez que día a día son mayores.

Para los gerentes de hoy, la forma más efectiva de determinar cómo desarrollar una visión y misión sistémicas donde es una evaluación permanente de cómo impactar en su entorno, lo que a menudo significa rebelarse conscientemente contra el statu quo para capitalizar oportunidades clave, usando las fortalezas para reducir las amenazas de impacto y superando las debilidades. Además, requiere una mayor intuición sobre las estrategias para una mayor productividad del talento y una menor resistencia al cambio, es en sí mismo indagar cómo implementarlo, dejando "vamos a tirar esto". aquí es donde entra el descanso.

Pensamiento Disruptivo: Un Generador De Cambio.

La teoría del pensamiento disruptivo sugiere desarrollar nuevas estrategias o modelos de negocios a partir de las ideas que generamos, luego descartarlos y considerarlos en términos de ideas conocidas. En el caso de Luke (2016), se refiere a "una mentalidad que genera una estrategia no convencional que dificulta que los competidores se pongan al día, cambia las expectativas de los consumidores y lleva a la industria a la próxima generación" (p. 3).

En esta línea de pensamiento, el autor plantea que la gestión organizacional debe pensar diferente, desarrollar la capacidad de imaginar las cosas de formas inéditas y aprender a pensar y actuar de forma disruptiva ante el entorno cambiante actual para no sorprenderse. Los servicios innovan y reemplazan nuestra nueva organización, incluso este proceso de razonamiento transformador es tan importante que debe ser parte de un programa de capacitación de gerentes y líderes, de igual manera es la clave para ser una disrupción exitosa es pensar

estratégicamente y actuar con prudencia mientras se está dispuesto a asumir riesgos.

Por el contrario, no es suficiente para nosotros ser vistos como una buena organización, sino que también tenemos la responsabilidad de cuidar el bienestar de nuestros empleados, creando nuevos beneficios que son relevante para el futuro, es por ello que la mentalidad disruptiva se puede fortalecer implementando una cultura organizacional solidaria que fomente la creatividad y la innovación en sus integrantes o una cultura de innovación y creatividad; esto nos ayudará a seguir siendo competitivos y exitosos en el futuro, especialmente a medida que nuestro sector se está alejando de un modelo impulsado por el liderazgo.

Según un estudio reciente sobre Disrupción y Crecimiento de la consultora KPMG, menciona que las tres cuartas partes que equivale un (74%) creen que en lugar de esperar a que la innovación disruptiva aparezca en la competencia, es mejor enfocarse en generar disrupción en el impacto de las instituciones. En este orden de ideas, se refiere a la gerencia organizacional donde debe pensar diferente, desarrollando la capacidad de imaginar las cosas como jamás antes fueron, frente a un contexto cambiante, aprender a pensar y actuar de manera disruptiva, a fin de no ser sorprendidos por organizaciones emergentes que nos desplacen por lo innovador de sus productos o servicios alternativos.

Asimismo, el estudio destaca que el sesenta y cinco por ciento (65%) ve la disrupción tecnológica más como una oportunidad que como una amenaza. Hay que mantener claro que todo este cambio trae consigo mejoras en costos de operación y calidad de vida, pero también acarrea temas como los cambios de tecnologías o innovaciones que conducen a la desaparición productos, además de servicios que utilizan estrategias para competir contra una tecnología dominante.

En la práctica, para las organizaciones, consiste en una serie de pasos descritos por Luke (ob. cit.) como un proceso de cinco etapas a través de las cuales se desarrolla el pensamiento disruptivo, titulado así:

"Elaboración de una hipótesis disruptiva, definición de una oportunidad de mercado disruptiva, generación de varias ideas disruptivas, dar forma a las ideas en una solución disruptiva práctica y proponer la idea de manera que

persuada a los interesados a invertir o adoptarla" (p.7).

Cuando considera de supuestos disruptivos de forma general, se trata de crear oportunidades de mercado para un cambio radical y generar soluciones múltiples, ya que significa que las oficinas públicas deberán distraerse de pensar en cómo crear un entorno para el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento. Por otro lado, enfrentar temas que requieren una mínima interacción personal en una oficina virtual, decidir qué productos y servicios ofrecerá la organización en el futuro y cuáles descontinuará, todos ellos adoptan un enfoque disruptivo y evolucionan para todos los planes estratégicos.

En las últimas décadas del siglo XX y XXI en los ritmos de los procesos históricos han cambiado significativamente, hemos sufrido transformaciones vertiginosas en lo que respecta al tema de pensamiento disruptivo que se plantea en las Universidades Politécnicas Territoriales (UPT). Actualmente no han escapado de esta situación de transformación donde se han venido adaptando a la nueva época que se nos han presentado y de una manera oportuna y ajustada a la realidad existente.

En este sentido, las UPT han tenido que pasar principalmente a parte de las innovaciones que se venían hablando en los últimos años 2018 - 2019 con la aparición de la pandemia del COVID-19, además de todas estas innovaciones que venía viviendo la universidad se enfrenta a la resiliencia, la incertidumbre, la disrupción, los avances tecnológicos, el aprendizaje digital y por supuesto la pandemia.

Estas palabras clave por decirlo así, lleva a expresar que en estos momentos post-pandémico que todavía seguimos viviendo y trayendo muchas consecuencias de lo que sufrimos durante la misma, las instituciones universitarias tuvieron que ser resiliente, adaptarse a todas las circunstancias que se nos presentaron como menciono anteriormente un suceso inédito en este siglo una pandemia, donde tuvimos por un largo periodo de tiempo en nuestros hogares, teníamos restringidas las salidas entonces la Universidad tuvo que adaptarse a esta nueva situación en la parte gerencial.

Ahora bien, todo lo que tiene que ver con la gerencia institucional tuvo que adecuarse por supuesto en este caso los periodos de incertidumbre que nos enfrentamos a situaciones desconocidas, a situaciones nuevas,

a situaciones que jamás se nos hubiese ocurrido porque sufrimos y vivimos una disrupción tanto por el momento pandémico como una disrupción de las tecnologías, porque nos obligó prácticamente a adaptarnos a utilizar las TIC y en muchos casos todos no estábamos preparados para vivir tan abruptamente este cambio.

De igual manera, todo lo que tuvimos que emplear con todo esos avances tecnológicos que teníamos a nuestra disposición, los que nos lleva a ese aprendizaje en esta era digital en los tiempos de pandemia, pesar de todas esas situaciones problemáticas difíciles la universidad evolucionó, se adaptó y se adelantó a la manera de cómo se venían haciendo esas transformaciones pero muy paulatinamente, pero con la aparición del COVID-19 obligó a que nuestras instituciones universitaria dieran un paso hacia adelante en lo que tiene que ver con las tecnologías de información y comunicación.

Entonces, el reto que nos impuso con la pandemia son el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación , en adaptarnos al nuevo entorno económico, social, a un mundo actual cambiante acelerado por todas éstas no nos llevó a una nueva forma de hacer las cosas y surge el verdadero el liderazgo disruptivo que es característico de los profesionales con una personalidad, visión y proyección tan sólida que son capaces de generar cambios positivos en las percepciones, motivaciones y expectativas de los colaboradores que forman parte de su equipo de trabajo.

Como consecuencia, nos llevó a establecer cuáles serían estas nuevas características de este líder o gerente, entonces no lleva a pensar ser disruptivo, resiliente, a tener con nuestros colaboradores, contar con habilidades y ser seguro de su toma de decisión, aunque éste es el líder que está surgiendo hoy en día tiene que estar consciente de que él no es perfecto que se puede equivocar, este nuevo líder tiene que escuchar a su equipo de trabajo, ser paciente, tener la capacidad de visualizar el futuro a corto, a mediano y a largo plazo, ser capaz de impulsar el cambio.

Virtualidad: Convirtiéndose en una Estrategia de la Gestión.

En esta era de cambio de gestión estratégica, las nuevas tecnologías y las estrategias disruptivas juegan un papel decisivo. La relación entre el cambio tecnológico, una organización y su estrategia es compleja porque el cambio

tecnológico afecta la capacidad de una organización para adaptarse a su estrategia actual. Las organizaciones más exitosas aprovechan las TIC en sus estrategias mientras gestionan los riesgos asociados con ellas. Debido a las tecnologías emergentes como las Tecnologías de la Información y la Comunicación y la globalización, han surgido modelos flexibles e información más ampliamente disponible.

Hoy en día las TIC ha estado al frente de muchos debates en los campos de la economía y la gestión. El efecto que tiene esta herramienta en la estrategia de una universidad es el desarrollo de nuevas formas de ofrecer educación, fomentar habilidades y motivar a los estudiantes. Un estudio reciente de KPMG sugiere que las universidades que adopten tecnología de información y comunicaciones donde verán un aumento del 15 % en sus ingresos durante los próximos cinco años.

Sin embargo, otros estudios como "Hacia una nueva Universidad" señalan que no hay suficiente evidencia que sugiera que las herramientas tecnológicas sean apropiadas para el sector educativo. El académico de la Universidad de Oxford, el profesor Philip G. Altbach, escribió sobre la importancia de las TIC, ya que "hay una sensación general de que la educación universitaria no solo debe ser más sostenible sino también más adaptable a lo que son los usuarios y sus necesidades". Argumenta que las universidades deberían centrarse en crear oportunidades para que los actores sociales trabajen juntos y colaboren.

Para este contexto conviene preguntarse en qué parte de la estructura administrativa deberíamos centrar nuestra atención en el empleo de tecnologías disruptivas, la cual dependerá de que haya un balance entre la calidad y capacidad de los actores sociales de la institución; en los procesos los cuales deben estar vigente y alineados a la misión, propósitos y estrategias de la organización y las expectativas públicas prevalecientes; y en la cultura organizacional. Esta es una pregunta difícil de responder porque no hay respuestas universales que se apliquen en todos los contextos, ya que cada institución tendrá sus propias características particulares. Sin embargo, se pueden hacer algunos puntos generales, por supuesto, la versatilidad con la que se pueda adecuar, crear o cambiar la tecnología.

En efecto, para este tipo de pregunta se puede dividir en dos

partes: la primera está compuesta por quienes son responsables de la gestión y uso, además de la estructura administrativa, debemos enfocarnos en quienes están a cargo de administrar las tecnologías disruptivas a través de sus funciones como gestores, investigadores o servicio público y la segunda está compuesta por quienes pueden estar involucrados en su uso, ya sea formal o informalmente.

Agregando a lo anterior, la gestión de talento humano universitaria pretende nuevas innovaciones en tecnología, la forma en que gestionamos ha cambiado, ahora es más importante que nunca ser proactivo en las prácticas de administración y contratación. Esto no solo se relaciona con las nuevas contrataciones, sino también con la retención de los empleados actuales.

De igual manera, hemos considerado de gran relevancia la definición de Weiser (1991) en la cual establece que "la disposición de la tecnología puede funcionar de acuerdo con las necesidades de las personas sin requerir una atención continua, permitiendo que los objetos tecnológicos sean usados de manera natural, volcando la atención del sujeto hacia otros objetos" (p. 94). Pues bien, como el autor hace alusión el poder de la presencia no está en los dispositivos, sino en sus interacciones, para él la computadora personal será una etapa de transición y la disposición de la tecnología puede funcionar de acuerdo con las necesidades de los colaboradores sin requerir una atención continua, permitiendo que los objetos tecnológicos sean usados de manera natural, volcando la atención del sujeto hacia otros objetos.

Es importante recordar que las Tecnologías de la Información y la Comunicación se utiliza para mejorar nuestra vida y no para perjudicarnos, dicha herramienta está destinada a servir a los humanos. En particular, la virtualidad en las instituciones es caracterizada por la separación de sus miembros en el espacio, el tiempo y los límites organizacionales, ya que establece la presencia virtual a través de un proceso efectivo y eficiente de intercambio de conocimiento en las dimensiones espacial, temporal y estructural.

En esta misma línea, la virtualidad en las organizaciones se define con el advenimiento de las TIC, esto ha sido posible con un proceso eficaz de virtualización. El término "virtualización" se ha aplicado a una amplia gama de tecnologías, sin embargo, también puede referirse a otras formas de integración digital en sistemas físicos, como

señalización digital y dispositivos de Internet. Incluso en su forma más básica involucra un programa de computadora que permite múltiples funciones.

¿Qué significa esto para los usuarios?, tener más oportunidades para establecer y mantener un sentido de presencia en la organización, lo que resulta en contacto físico con otros miembros de la organización o incluso con otras organizaciones. Dado que los equipos virtuales son el futuro del teletrabajo además de basarse en las personas que trabajan desde casa y se comunican en línea. Esto permite un horario de trabajo extremadamente flexible, mayor productividad y costos operativos reducidos.

Gestión de la Estrategia Virtual Disruptiva en la Gerencia.

Las organizaciones universitarias se enfrentan a un entorno nuevo y disruptivo que no solo está cambiando la forma en que operan, sino también las habilidades que deben tener sus líderes. El modelo de negocios para estas organizaciones está evolucionando de un modelo orientado a las ventas o al servicio a uno que se enfoca en ofrecer soluciones de valor agregado. Este cambio en los modelos de negocio depende en gran medida de la tecnología, lo que crea una cultura organizacional que debe ser estratégica para poder prosperar y el cambio en la cultura es un proceso gradual.

La cultura actual de una organización frena el crecimiento y desarrollo de una empresa en la era digital. Las organizaciones de educación universitaria se enfrentan a un entorno nuevo y disruptivo que no solo está cambiando la forma en que operan, sino también las habilidades que deben tener sus líderes, lo que crea un panorama competitivo en el que las organizaciones deben ser ágiles, receptivas y adaptables.

En consecuencia, el lugar laboral de hoy tiene numerosas distracciones que dificultan que las personas se mantengan enfocadas y productivas, lo que lleva a tasas crecientes de agotamiento y desconexión. En Contraste a lo anterior los gerentes disruptivos deben adaptarse rápidamente a las condiciones cambiantes y ser capaces de buscar nuevas oportunidades, así como modelos de negocios.

El modelo de negocios para estas organizaciones está evolucionando de un modelo orientado a las ventas o al servicio a uno que se enfoca en ofrecer soluciones de valor agregado. Este cambio en los

modelos de negocio depende en gran medida de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, lo que crea una cultura organizacional que debe ser estratégica para poder prosperar. Para adaptarse a un nuevo modelo de negocio, los líderes deben centrarse en fomentar la innovación y la creatividad, ya que las instituciones están en continuo cambio.

Esto crea una necesidad de cambio en la cultura de una organización. Así mismo las organizaciones que quieren prosperar deben fomentar el pensamiento creativo y la innovación en la cultura organizacional ya que la clave para asegurar esto es a través de esfuerzos de desarrollo de liderazgo que ayuden a la gerencia a aprender cómo ser. Del mismo modo, mi enfoque de la gestión estratégica del proceso de gestión se centra en el pensamiento disruptivo del equipo de alta dirección de la institución y la transformación virtual de la organización como eje central de la estrategia, y las TIC como herramienta habilitadora de todos los procesos de planificación y para la perspectiva futura.

Los elementos determinantes de la configuración de la gestión estratégica son: una estructura operativa de trabajo flexible para la producción de bienes o servicios, aseguramiento de la calidad y satisfacción del cliente, liderada por líderes ejecutivos de equipos de trabajo que implementen un enfoque de gestión participativa, y las Tecnologías de la Información y la Comunicación como un elemento clave de integración, recursos, y constituyen los factores diferenciadores de las estrategias adaptativas.

La gestión participativa ayuda a mejorar el desempeño organizacional, basado en un sistema administrativo o de gestión participativo activo de los integrantes de la organización, capitalizando los aportes y contribuciones de cada talento humano, es así como Bartle (2007) menciona que "forma parte de los elementos de la capacidad organizativa" (párr. 48) y puede mejorar la eficacia de la organización, además de contribuir al buen liderazgo e incrementar la transparencia en la toma de decisiones organizativas.

Este estilo filosófico de gestión de los autores Arandia y Portales (2015) entiende la organización "como un medio a través del cual el ser humano es dignificado y es desarrollado en todos los aspectos que lo hacen ser humano" (p.140); adopte una variedad de valores

que promuevan la motivación de los empleados y logren un mejor desempeño de los recursos humanos, aumentando así la productividad empresarial.

Lo anterior significa integrar el talento en la organización, una fuerte apuesta por el valor y principios de eficacia y eficiencia, utilizando el liderazgo participativo para trasladar el ámbito de la toma de decisiones a los trabajadores. Asimismo, se ha señalado que, a través de este estilo de gestión, el potencial humano de una organización está formado por individuos empoderados que cuentan con los conocimientos y herramientas para gestionarse a sí mismos.

Con base en la Teoría Z, descrita como participativa y relacional, el empleo es parte importante de la vida del trabajador, lo que le permite mantener un estilo de vida acorde a sus preferencias, realizar planes de retiro, cimentar relaciones sociales estrechas a través de la confianza, La base de Z cultura. Por otro lado, el desarrollo de las capacidades digitales virtuales del talento organizacional es un factor decisivo en el éxito de cualquier organización del siglo XXI. Frente al panorama de evaluación de la competitividad organizacional, las Tecnologías de la Información y la Comunicación se han convertido en un elemento clave para realizar la integración de recursos.

Es así como las TIC son actualmente un recurso para integrar, planificar y delinear las estrategias de dichas organizaciones, y su uso tiene un impacto significativo en las acciones estratégicas y la viabilidad operativa. Como característica destacada para mejorar el desempeño estratégico, las Tecnologías de Información y Comunicación se consideran una herramienta habilitadora de todos los procesos de planificación y visiones de futuro, potenciada por la posibilidad del trabajo remoto y la consecuente formación de equipos profesionales y multidisciplinarios.

En el mismo sentido, estas herramientas establecen la conexión organizacional entre una empresa y sus clientes y el entorno en el que operar, y facilitan la interacción entre las partes involucradas, aportando valor agregado y social a la empresa. Por otro lado, también son partidarios de establecer alianzas estratégicas a distancia que favorezcan la multidisciplinariedad de los miembros de equipos de trabajo, adoptando un nuevo concepto de trabajo remoto, trascendiendo las fronteras corporativas de manera global.

Además, la tercera evolución de la Universidades Politécnicas Territoriales responde a las organizaciones basadas en la información; la tecnología de la información permite dar respuesta a dos (02) determinantes de supervivencia en el mundo competitivo actual: cambios en las expectativas de los clientes (productos orientados a necesidades individuales y no generales) y cambios en la estructura del mercado, ahora globalizado. De esta forma, las TIC son vistas como un factor estratégico a nivel gerencial, ya que facilitan el crecimiento de las instituciones y los recursos humanos. Las organizaciones de hoy enfrentan estos impactos tecnológicos y tienen que repensar sus acciones, aplicar innovaciones disruptivas y apoyar tendencias significativas como la computación en la nube y la movilidad.

Especialmente en las actividades de la cadena de valor institucional donde existe una clara distinción entre los componentes físicos y de procesamiento de la información, es decir, todas las actividades de valor crean y utilizan algún tipo de información. Por lo tanto, las Tecnologías de la Información y la Comunicación juegan un papel fundamental en todos los niveles de la universidad, desde quien propone una idea, hasta quien le da forma y quien la implementa; la conjunción de todos los eslabones es cuestión de contar con los mejores recursos técnicos disponibles para realizar tareas. alcanzar los objetivos de la organización.

De acuerdo con esto, las TIC tienen un impacto de formas que antes no estaban disponibles al recopilar y analizar información de todas las áreas de una organización. Es así como estas innovaciones dotan a la gerencia de las herramientas de gestión competitiva que le permiten mantenerse o sobresalir frente a las exigencias modernas de un mercado global, incluso sistematizando acciones con ubicaciones remotas y nuevas redes de oferta y demanda, utilizando enfoques innovadores para crear y administrar procesos y recursos, con estrategias menos restrictivas en términos de distancia, volumen y velocidad de datos.

De todo este panorama, es necesario resaltar la relevancia de la computación ubicua, podemos definirla como la integración de los sistemas de información en el mundo real. En palabras de Ackoff (1994) es "comprender la naturaleza de los cambios de forma global y no parcial, para lo cual se debe desarrollar una mejor visión del

mundo en concordancia con los nuevos métodos de la época" (p. 175); el impacto que representa, y su combinación dará como resultado un componente que apoye la gestión estratégica. Es por eso que el componente tecnológico ubicuo se convierte en una herramienta que apoya el abordaje, evaluación y toma de decisiones de los gerentes quienes, ocasionalmente fuera de la organización, pueden anticiparse y tomar decisiones en tiempo y de una forma más claro y sencilla.

Como se mencionó anteriormente, se puede asegurar que los componentes tecnológicos ubicuos se utilizarán para apoyar el desarrollo de la estrategia al determinar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas de los factores externos de la organización. Ante estos elementos ubicuos, las organizaciones de hoy no deben ignorar este factor innovador y su potencial estratégico en la gestión, ya que la tendencia es hacia fuentes de información ubicuas que aporten análisis para la toma de decisiones.

Lo anterior muestra que las universidades politécnicas territoriales actuales enfocan el desarrollo de sus estrategias operativas en un entorno tecnológico caracterizado por la disponibilidad de herramientas informáticas innovadoras, lo que posibilita que la gerencia adopte estrategias modernas que promuevan posturas e ideas disruptivas, especialmente en los paradigmas de la transición a la virtualidad y juego omnipresente (juega un papel determinante).

Asimismo, la transformación virtual de una organización requiere que los directores, gerentes o líderes sean capaces de reevaluar sus operaciones actuales a la luz de los nuevos avances que brindan las TIC, y convertir esta nueva actividad mediada por la innovación en una actividad flexible, eficaz y eficiente además de diferenciador, decisivo. y de estrategias adaptativas.

Es por ello que dicha innovación debe ser disruptiva, producto de un proceso de gestión que considere pensar diferente y fuera de lo que se conoce como fundamento de la innovación (innovación disruptiva). Así, la gestión estratégica moderna cuenta con los elementos que le permiten obtener una ventaja competitiva en el pujante mercado integral que la rodea, que es también denominador común de las pautas que marca la competencia. Por ello, es imperativo incentivar a los miembros del equipo directivo superior de la organización a desarrollar el pensamiento disruptivo como factor decisivo.

El término disrupción se aplica en el contexto de la tecnología, donde García (2013) interpreta que "haciendo referencia a productos o servicios que son tan revolucionarios que dejan obsoletos todos los anteriores en un período de tiempo muy corto" (p. 84). Más allá de eso, se ha llegado a utilizar en productos que no son competitivos en cuanto a funcionalidad y calidad, pero que son mucho más baratos y sobresalen en la resolución de problemas específicos.

En un estudio sobre cómo los dispositivos móviles inteligentes están cambiando la forma en que las instituciones crean valor para sus usuarios, el proceso de compromiso y empoderamiento del usuario, conocido como círculo de valor digital, he allí donde Auletta (2013) describe como "agregar valor al proceso de compromiso y empoderamiento centrado en el cliente" (p. 13), esto representa un cambio fundamental en la forma en que las organizaciones adoptan nuevas tecnologías y las incorporan a los procesos de negocio.

Es más, para los autores Gomber, Kauffman, Parker y Weber (2018a), la innovación tecnológica, la interrupción de procesos y la transformación de servicios constituyen las tres fuerzas clave identificadas como "la última revolución que ha experimentado la industria de servicios financieros" (p. 221). Asimismo, busca nuevo camino hacia modelos comerciales exitosos y la creación de mejores experiencias para los usuarios, se puede lograr a través de la disrupción impulsada por la plataforma tecnológica TIC.

Los autores anteriores concluyen que la dinámica actual del sector económico, entre muchos otros, de esta forma Gomber et al. (2018b) expone que "implica evaluar la innovación, la disrupción y la transformación a partir de tecnologías emergentes, donde le permita rediseñar procesos, integrar nuevos productos amigables y valiosos e implementar cambios permanentes en los servicios" p. 223.

En este orden de idea, el desarrollo del pensamiento disruptivo significa promover la autotransformación, la experimentación como factor de aprendizaje, la comprensión de las fuentes de innovación y una perpetua vigilancia frente a la tecnología. Se trata de abordar un problema desde un ángulo diferente al tradicional, trabajando de una manera completamente diferente, utilizando un enfoque diferente al establecido.

Así, las Tecnologías de la Información y la Comunicación puede ser

considerada un canal para generar innovación radical frente a los canales tradicionales; en este sentido Ferrás (2014) reflexiona que "los habilitadores tecnológicos (promover nuevos productos o tecnologías dentro de una organización sin requerimientos de mercado) crean un verdadero océano azul" (párr. 1). Entre estos enfoques, la innovación disruptiva impulsada por la herramienta emerge en nuevos modelos de negocio y contrasta con la innovación inducida por el mercado, donde las demandas "difícilmente requerirán un cambio radical de paradigma, o un rediseño completo de la arquitectura dominante del producto o servicio" (párr. 2).

Más aún, miran todo con objetividad porque les permite analizar una situación desde múltiples perspectivas y entender que no solo hay una forma de realizar una tarea desde un enfoque disruptivo o utilizando el pensamiento disruptivo sino una forma diferentes, suponiendo aquí hay un análisis del pensamiento convencional que tiene una respuesta correcta, el hecho de que no hay muchas cosas que se puedan hacer de otra manera y aun así es correcto, eso es muy importante porque es disruptivo precisamente porque nos permite cuestionar y nos permite argumentar. Es que no hay solo una forma de hacer las cosas de manera correcta y diferentes formas y esto puede funcionar muy bien con la metodología disruptiva porque cuando se está generando un proyecto, un producto o un servicio, pues tiene que tener diferentes enfoques y mirar cómo lo va a hacer exitoso, cómo va a hacer que crezca, cómo va a ser que sea más fuerte pues le permite analizar desde diferentes ángulos entonces eso ayuda muchísimo.

Consideraciones Finales.

La gestión estratégica es un proceso crítico para lograr los objetivos y el futuro de una organización. Por lo tanto, se debe asumir que para su uso efectivo y para la cobertura total de la misma institución, es necesario hacer referencia a la importancia de la formación profesional de estos altos directivos, porque deben ser integrales y comprender cómo se desarrolla la formación, incluido estos importantes aspectos, como la organización, servicios y tecnologías, ya que este conocimiento apoya la adecuada implementación de los lineamientos de la estrategia.

Del mismo modo, lograr una ventaja competitiva diferenciada a través de procesos de pensamiento de gestión disruptivos en un entorno

virtual ubicuo, dinámico y complejo constituye el marco de referencia de mi perspectiva de gestión. Esta visión se caracteriza por un cambio fundamental en la forma de pensar de los gerentes, que actualmente se limita a seguir modelos establecidos y desarrollar nuevas posibilidades a partir de ideas que inicialmente parecen irrazonables.

El pensamiento disruptivo es la base de las organizaciones innovadoras, estimula la generación de ideas sin juicio, fomenta el análisis de tecnologías TIC que son radicalmente diferentes al uso actual y también abre el análisis de enfoques y estrategias alternativas consideradas. Así mismo, la variedad de nuevas e innovadoras tecnologías de la información y herramientas de comunicación disponibles permite a la Universidad Tecnológica Territorial (UPT) expandir sus actividades a escala global, desarrollándose sin las limitaciones del espacio físico cerrado de la institución.

En particular, la virtualización como opción estratégica de UPT obtiene valor de la compleja red de relaciones creada por la introducción de nuevas plataformas tecnológicas centradas en la ubicuidad, incluidas todas las plataformas que permiten a los usuarios interactuar con los sistemas digitales a través de interfaces que sirven como información subyacente. Cabe señalar finalmente que, aunque las TIC son una herramienta valiosa durante el tratamiento la información, la experiencia es esencial y el conocimiento responsable del procesamiento estratégico que puede definir el tipo de instrumento adecuado en todas las etapas del proceso gestión.

Referencias

Ackoff, Russell L. (1994): Systems thinking and thinking systems. System Dynamics Review, 10, 2-3, 175-188.

Arandia, O., & Portales, L. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica. Administer, (26), 123-147, ISSN: 1692-0279. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789006

Auletta, N. (2013). Móvil: El impacto de los dispositivos personales en los negocios. Debates IESA, XVIII (3), 12-16, ISSN: 1316-1296.

Bartle, P. (2007). Gestión participativa: Métodos para incrementar la aportación del personal en la toma de decisiones organizativas. Canadá, Estados Unidos: Red Comunitaria de Vancouver, Colectivo de Potenciación Comunitaria, CEC. Recuperado de:

http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/pm-pms.htm.

Ferrás, X. (2014a,b). 11 claves para la innovación disruptiva. España: Sintetia. Recuperado de: http://www.sintetia.com/11-claves-para-la-innovacion-disruptiva/

García, C. (2013). Disrupción: la ciencia ficción llega a los mercados. Revista de Negocios del IEEM, 16(4), 84-86, ISSN: 2301-1173.

Gomber, P., Kauffman, R., Parker, C., & Weber, B. (2018a, b). On the Fintech Revolution: Interpreting the Forces of Innovation, Disruption, and Transformation in Financial Services. Journal of Management Information Systems, 35(1), 220–265, ISSN: 1557-928X.

Luke, W. (2016a,b). Disrupt: Think the unthinkable to spark transformation in your business. New Jersey, United States of America: Pearson Education, Inc.