



UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES - INFORMÁTICA



NOMBRE: Andres Sebastián Laverde Benítez

SEMESTRE: 8^{vo} **PARALELO:** "B"

FECHA: 07/07/2021

Asignatura: Análisis y evaluación de sistemas

Blog

[Pensamiento Administrativo \(aslaverdetareablog.blogspot.com\)](https://aslaverdetareablog.blogspot.com)

Vídeo

<https://youtu.be/i4vD-XEiY84>

https://drive.google.com/file/d/1oN8mZxw_rm3W5YXHH2I8-tEc5VI9poU6/view?usp=sharing

Escrito de la presentación del vídeo.

Los enfoques innovadores en gerencia

El enfoque gerencial tiene como vector de orientación, básicamente, el mercado externo. En consecuencia, promueve estímulos al aumento de la eficiencia de agentes microeconómicos y a la re funcionalización de las instituciones.

En la nueva era de negocios, las empresas compiten en un mercado global en el que solo el capital humano más diestro puede competir. Solo quienes se preparan desde una alta perspectiva son capaces de asumir con éxito los cargos gerenciales, encaminados a un desarrollo sostenible.

Es por ello, que actualmente surgen nuevos enfoques gerenciales que le permiten adaptar a la organización un entorno cambiante, competitivo y que le permita desarrollar alianzas estratégicas ya que en la nueva era de negocios las organizaciones compiten en un mercado global y solo los que se preparan con una alta perspectiva son los que están encaminados a un desarrollo sostenible.

LOS ENFOQUES GERENCIALES MODERNOS

Hasta hace algunos años una empresa se podía estructurar con uno o dos modelos o enfoques gerenciales. Se utilizaban principios y prácticas como la división en los tiempos actuales, se presentan nuevos desafíos que no es posible enfrentar con esos modelos clásicos. Surgen, entonces, nuevos enfoques gerenciales que permiten adaptar la organización a un entorno cambiante, competitivo, de alianzas, donde la calidad, el recurso humano, los recursos materiales, ocupan un lugar prioritario para el



UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES - INFORMÁTICA



desarrollo eficiente de la organización. Estos nuevos enfoques emergen como una alternativa moderna de estructurar, dirigir y construir las organizaciones, basando su funcionamiento en la información.

Buscan un compromiso permanente de la fuerza laboral con el desarrollo de la organización, por lo tanto, son esenciales para un cambio en los paradigmas tradicionales de la dirección.

Algunos de los enfoques:

1. ORGANIZACIONES INTELIGENTES

Se trata de la creación de una organización flexible y capaz de adaptarse rápida y eficazmente a un entorno cuya característica principal es el cambio permanente. También se conoce, esta técnica con el nombre de organización que aprende, organización del conocimiento, organización auto dirigida.

La organización inteligente u organización de aprendizajes, que una traducción más afín con las características de este enfoque. Esporádicamente algunos autores se refieren a este enfoque con términos diferente, especialmente los de knowledge organización y self-organization, es decir, organización del conocimiento y organización autónoma o de autodirección. Realmente estos términos responden a los mismos propósitos y utilizan estrategias y técnicas similares.

¿Qué significa organización inteligente? A pesar del uso cada día más frecuente de este término, existe mucha confusión sobre el significado del mismo. De acuerdo a varios exponentes se puede definir en torno a cuatro elementos fundamentales:

- El diseño de una organización capacitada para adquirir y crear nuevos conocimientos e ideas.
- El diseño de una organización capacitada para adaptarse y modificar su comportamiento organizacional y transmitir ese conocimiento e ideas.
- La formulación de procesos en que se involucre toda la organización (no solo sus niveles directivos) en la cual el aprendizaje en grupo predomine sobre el individual.
- El establecimiento de un sistema dinámico que permita el mejoramiento continuo de la organización de manera que se logren ventajas basadas en el conocimiento y la innovación.

2. EMPODERAMIENTO

Se usa como parte integrante del concepto de Organización Inteligente. Este proceso pretende la construcción, desarrollo e incremento del poder de la organización, a través de la cooperación, participación y trabajo conjunto. Significa facultar a los empleados, es decir, liberar su conocimiento y energía



UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PEDAGOGÍA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES - INFORMÁTICA



para compartir la información y tomar decisiones eficaces en equipo, con el propósito de mejorar de manera continua, la organización a la cual pertenecen. Se pretende facultar, autorizar y habilitar a los trabajadores para que realmente puedan entregar su máximo potencial en su trabajo. Una organización que sea capaz de adquirir, crear y aplicar el conocimiento de manera continua tiene que recurrir a toda su fuerza humana. El propósito fundamental es crear una organización flexible que responda con rapidez a los cambios del entorno, que busque la eficiencia de sus operaciones y se oriente hacia el cliente o usuario.

3. DOWSINZING Y RIGHTSIZING

Dowsinzing es la reducción generalmente muy significativa del número de empleados de una institución, derivada de fuertes cambios tendientes a lograr un mejor desempeño de la organización. El despido masivo, como un arma gerencial para enfrentar los desafíos del entorno.

Las consecuencias del dowsinzing afectan a la sociedad, a la empresa, al individuo, al núcleo familiar. También una definición reciente señala a este enfoque como un conjunto de actividades emprendidas por los niveles de dirección, diseñadas para mejorar la eficiencia, productividad y competitividad de la organización. Representa una estrategia ejecutada por los directivos que afecta el tamaño de la fuerza laboral de la compañía y los procesos de trabajos usados.

4. ADMINISTRACIÓN DE LA CALIDAD TOTAL

“Si las compañías no están enfocadas agresivamente en la actualidad hacia la calidad total, están siguiendo una estrategia de auto- destrucción”, así lo señala Fred Smith.

Este enfoque de calidad total cubre a todas las empresas. Este enfoque se inició a principios de la década de 1980 y desde entonces se han ido agregando nuevos elementos competitivos, hasta llegar a la versión actual de administración de la calidad total. Todas las personas involucradas, como las que planifican el producto, los diseñadores los investigadores, los encargados de los recursos huma-nos y de las relaciones laborales, ya que todas estas personas juegan un importante dentro del proceso de calidad.

Bibliografía

Vartanián J. (2002) Enfoques Gerenciales Modernos. Segunda edición. Ediciones Delphi, San José Costa Rica