

NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO QUE ESTÁN REVOLUCIONANDO LAS ORGANIZACIONES

Iribennys Fabiola Chavez Rivero 
econ.fabiola.chavez@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Ignacio Luis González Ortiz 
gonzalez.ignacioluis@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Vanessa Solangel Goncalves Vieira 
vanessa16771404@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación realizado en Venezuela se aborda las nuevas formas de organización del trabajo que están revolucionando las organizaciones. La centralidad es propagar los nuevos enfoques transformadores del sistema de trabajo con el apoyo de las tendencias tecnológicas y su impactando a las organizaciones. La investigación es una revisión documental, de la cual se extrajeron los principales rasgos y planteamientos de esta temática. El documento consta: Primero, exponer los antecedentes que dieron origen: a un enfoque transformador del sistema de trabajo tradicional. Segundo, Tendencias tecnológicas: se vincula distintas herramientas tecnológicas y su aplicabilidad para desafiar los modelos tradicionales y abren paso a un futuro laboral más flexible. Tercero, La toma de decisiones basadas en datos en tiempo real: el análisis de decisiones a partir del uso de la mejor información disponible. Por último, conclusiones alcanzadas en aras del fortalecimiento de los nuevos sistemas de trabajo.

Palabras clave: Nuevas organizaciones, Tendencias tecnológicas, Toma de decisiones.

Recibido: 06/06/2024 Aceptado: 05/08/2024

NEW FORMS OF WORK ORGANIZATION THAT ARE REVOLUTIONING ORGANIZATIONS

Iribennys Fabiola Chavez Rivero 
econ.fabiola.chavez@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Ignacio Luis González Ortiz 
gonzalez.ignacioluis@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Vanessa Solangel Goncalves Vieira 
vanessa16771404@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

SUMMARY

In this research work carried out in Venezuela, the new forms of work organization that are revolutionizing organizations are addressed. The centrality is to propagate new transformative approaches to the work system with the support of technological trends and their impact on organizations. The research is a documentary review, from which the main features and approaches of this topic were extracted. The document consists: First, exposing the background that gave rise to: a transformative approach to the traditional work system. Second, Technological trends: different technological tools and their applicability are linked to challenge traditional models and pave the way for a more flexible work future. Third, Decision making based on real-time data: decision analysis based on the use of the best available information. Finally, conclusions reached in order to strengthen new work systems.

Keywords: New organizations, Technological trends, Decision making.

Received: 06/06/2024 Accepted: 05/08/2024

Introducción

En el entorno laboral actual, caracterizado por la rápida evolución tecnológica y la necesidad de adaptación continua, las organizaciones se encuentran inmersas en un proceso de transformación sin precedentes, donde poder catalizar escenarios de vanguardia se hace cada vez más imperante. En este contexto se busca que las organizaciones sean capaces de adaptar y acoplar nuevas herramientas tecnológicas que faciliten y flexibilicen los sistemas de trabajo y en consecuencia las tomas de decisiones en tiempo oportuno.

El presente trabajo de investigación realizado aborda precedentes historias donde se muestran paradigmas organizacionales y marcos instrumentales rígidos, que conllevan a una ausencia de controles efectivos en las nuevas formas de organización del trabajo que están revolucionando los paradigmas establecidos. A través de una exhaustiva revisión bibliográfica y documental, se han identificado los principales rasgos y planteamientos que impulsan esta transformación hacia un sistema laboral más flexible y eficiente.

Desde los antecedentes que marcaron el surgimiento de un enfoque transformador del sistema de trabajo tradicional, hasta la incorporación de tendencias tecnológicas disruptivas que desafían los modelos convencionales, este artículo reflexiona en un análisis de cómo la toma de decisiones en tiempo real está redefiniendo la manera en que las organizaciones gestionan sus procesos y recursos.

La capacidad de acceder a datos precisos y relevantes en el momento oportuno se consolida como un factor determinante en la capacidad de las organizaciones para adaptarse y prosperar en

entornos competitivos y dinámicos. “La complejidad de un mundo en un cambio continuo y acelerado hace necesario que el debate sobre el futuro del trabajo sea parte esencial de las agendas políticas nacionales e internacionales”. (Prieto, Travieso y Vega Ruiza, 2018, p. 13).

Enfoque transformador del sistema de trabajo tradicional

El deseo de satisfacción de las necesidades más elevadas está vinculado con el impulso evolutivo del ser humano y, en consecuencia, de las organizaciones. “Atrás quedaron las rígidas líneas jerárquicas, con estructuras de mando que iba de la parte superior de la organización a la parte inferior, siguiendo un estricto estilo tayloriano. (Delgado de Smith, 2001, p.93). El liderazgo gerencial en Venezuela está capacitado para mostrar el camino hacia nuevos niveles de conciencia, en medio de entornos de caos, que hace viable la operación de organizaciones evolutivas, estructuras descentralizadas que otorgan amplia autonomía a sus integrantes. Siguiendo la idea de, Delgado de Smith (2001):

“La evolución que hoy vivimos está caracterizada por redes de producción, consumo y comunicación que dan cuenta de nuevos esquemas de trabajo, donde se supera el concepto de empresa militarizada por empresas globales en redes, desterritorizadas y articuladas en nuevos espacios de participación”. (p.94)

El análisis de la evolución y revolución tecnológica en el mundo es un tema complejo y en constante cambio, ya que abarca aspectos como la revolución del computador, avances tecnológicos y la toma de decisiones en las organizaciones que juegan un papel crucial para afrontar dichos cambios. En concordancia Chiavenato (2001) expresa que “Esta etapa se halla signada por la Tercera Revolución Industrial: la revolución del computador, en la que no sólo se sustituye el músculo humano por la máquina, sino también el cerebro humano por la máquina electrónica”. (p. 6).

Las nuevas formas de trabajo son un enfoque transformador del sistema de trabajo existente con el apoyo de la digitalización, con el uso de las nuevas herramientas tecnológicas se generaron los cambios en las relaciones de trabajo entre el trabajador y las empresas, con el objeto de ir hacia horarios flexibles y organizaciones horizontales que rompan con las estructuras jerárquicas. Al respecto, es relevante acotar lo que Delgado de Smith (2001) menciona:

Una nueva cultura organizacional caracteriza los nuevos tiempos: innovación, la emoción del dinamismo, y el entusiasmo a la comunicación abierta. La empresa no exige esa obediencia incondicional. y la rígida relación burocrática de tal manera que como bien lo expresa Lipovetsky en su obra *El Crepúsculo del Deber*, la perfección moral ha sido sustituida por la obligación empresarial de ser innovador y flexible. (p.94).

El mundo laboral se está transformando a un ritmo sin precedentes a nivel mundial. En Venezuela, las relaciones laborales ya estaban cambiando aceleradamente antes de la crisis sanitaria del COVID-19, y la pandemia sirvió para acelerar una metamorfosis en curso. “el mundo del trabajo en Venezuela podría agravarse en la era post Covid-19 si persistiera toda la red de degradación institucional del trabajo, lo que sería caldo de cultivo para nuevos vicios en las nuevas formas de ejecutar el trabajo”. (Montserrat y Delgado de Smith, 2021, p.474).

Las organizaciones deben adaptarse a los cambios del entorno y en la actualidad adoptar estrategias innovadoras no solo tecnológicas sino prácticas laborales que involucren lo tradicional con lo innovador en donde relacione al trabajador y empresa entre sí. En este sentido, Montserrat y Delgado de Smith (2021) opinan:

Es imperativo descifrar y configurar luego los instrumentos necesarios para abordar los cambios debidos a la pandemia por COVID-19. Por tanto, además de establecer nuevos dispositivos de control en las nuevas modalidades del trabajo, se deben instituir prácticas novedosas para la reivindicación de los derechos tradicionales y emergentes de los trabajadores, lo que supone promover nuevos escenarios y/o formas de diálogo social.
(p.477)

Esto conlleva a la motivación laboral que deben establecer las organizaciones, al respecto dicen, Monserrat y Delgado de Smith (2021):

La motivación en el trabajo y para el trabajo, en ocasión de la COVID-19, en Venezuela, está consustanciada con la comunicación simbólica, así como por el uso de las tecnologías de información. Lo interesante de esta situación es que a inicios del siglo XXI la comunicación icónica y los nuevos lenguajes eran una tendencia en desarrollo; con lo cual, la pandemia lo robustece. (p.476)

Del mismo modo, sobre este aspecto establecen igualmente los autores que existe una tendencia cada vez mayor a dar importancia a la comunicación simbólica y la comunicación con apoyo en tecnologías de información. Sólo debido a la existencia de símbolos más o menos fijos para las cosas, ideas, valores, pensamientos y sentimientos, es posible para el hombre vivir de algo más que de los recursos fisiológicos y psicológicos.

El desarrollo tecnológico y la globalización han cambiado las formas de trabajo en los últimos tiempos, desplazando así las maneras tradicionales de organizar y estructurar las actividades laborales y a las que se pudo sacar provecho durante el confinamiento por el covid-19. la “Pandemia y post

pandemia debido al COVID-19 puso de manifiesto la necesidad de tecnología en casi todos los ámbitos, no sólo en el de la salud, sino que fue necesario cambiar procesos y medios tanto de comunicación como incluso de producción” (Castillo Torres, Lezama León y Lezama León, 2016, p.26). En el mismo orden de ideas expone Rodríguez Riera y Cruces (2022):

En la historia el trabajo ha vivido procesos de transformación enormes. Desde la división técnica dividiendo el trabajo en tareas, la división social del trabajo dividiendo el trabajo en concepción y ejecución (Taylor) y la mecanización con las cadenas de montaje (Fordismo), pero ahora hay una nueva división del trabajo física, entre el espacio de la empresa la organización y el lugar donde están los trabajadores (teletrabajo). En época de pandemia se han acentuado dos modalidades de tipo de trabajos, aunque ya existían, antes de la crisis, pero tuvo una transformación: el teletrabajo y el trabajo en base a plataforma (repartidores, Uber, entre otros). (p.306).

El trabajo remoto y flexible es una realidad emergente e imparable en el contexto laboral del presente y futuro. Las nuevas formas de trabajo traen consigo una característica básica relevante que es la flexibilidad. “El teletrabajo es un nuevo proceso de trabajo que requiere calificaciones profesionales e intensifica el uso de las facultades físicas y mentales. Debe ser un trabajo flexible, corresponde adaptarse y responder rápidamente a las demandas”. (Rodríguez Riera y Cruces, 2022, p. 308,309).

Tendencias tecnológicas

En la actualidad, la tecnología avanza a pasos agigantados y está moldeando la manera en que las organizaciones públicas o privadas operan y se organizan. Nuevas herramientas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como: big data, Inteligencia Artificial (IA), la nube y el

internet de las cosas, que dan paso a nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, trabajo de forma remota y colaboración virtual, entre otras, están generando una revolución en la forma en que se lleva a cabo el trabajo en las organizaciones. “La tendencia de toda organización con la crisis de la modernidad es desarrollar estrategias y componentes de interrelación entre los actores sociales a objeto de asegurar una sinergia organizacional direccionada con altos niveles de rendimiento, y con equipos de alto desempeño”. (Delgado de Smith, 2001, p. 96).

Ciertamente la tecnología está cambiando la forma en que se trabaja, y cómo las personas que están en cargos de alto nivel deben enfocar sus estrategias gerenciales en la búsqueda de conseguir mejores resultados, mayor eficiencia y mejores costos, en estos tiempos se vislumbra el internet como una herramienta que está permitiendo una mayor flexibilidad y conectividad de las personas y como están accediendo a la información, servicios y productos; las organizaciones deben acoplarse y adaptarse a dichas tendencias.

La introducción de nuevas herramientas tecnológicas exige a las organizaciones a dar pasos hacia la transformación de los sistemas existente de trabajo e incorporar estrategias adaptativas al entorno global actual, ya que dichas tecnologías se posicionan en la economía del conocimiento, es decir, se deben configurar como infraestructura básica dentro de las organizaciones actuales. Chiavenato (2001) afirma que, “administrar y ejecutar las tareas como se hizo siempre, no proporcionará los resultados adecuados, pues todo ha cambiado, incluida la administración”. (p. 6).

El concepto de nuevas formas de organización permite crear un ambiente propicio para la innovación, para esto, los entes tanto públicos como privado deben desvincularse de las estructuras rígidas propiciando un quiebre de los principios clásicos de la organización tales como formalización, centralización y estandarización de sus procesos para la toma de decisiones efectiva a largo plazo. La innovación aboga por herramientas tecnológicas que promueven roles dinámicos que se acoplan y

adaptan continuamente, en función de las necesidades y los desafíos diarios propias del siglo XXI, y la necesidad de la inmediatas de la información. En este mismo sentido, Rivas Tovar (2002) concuerda que “las nuevas tecnologías favorecen configuraciones orgánicas mutables y versátiles que dan respuesta a oportunidades de negocio, donde su estructura se incubaba, se reconfigura o de plano desaparece dando paso a organismos más complejos” (p. 44).

En estos nuevos modelos o formas de trabajo que se vienen configurando, pareciese se apuntan hacia la búsqueda de una relación laboral más flexibilidad permite una reorganización frecuente de los roles dentro de las organizaciones, optimizando así las oportunidades de aprendizaje y la solución efectiva de desafíos tales como se evidencio con la pandemia del COVID-19, que estremeció al sector salud y sacudió a todas las organizaciones a nivel mundial; siendo una alternativa factible y viable la tecnología para llevar a cabo sus procesos de producción. Rodríguez Riera y Cruces (2022), exponen:

En la oficina es móvil, hay un cambio físico y gracias a las tecnologías y comunicaciones se puede instaurar en cualquier sitio, siendo una oficina virtual que recurre a la nube, en la cual trabajadores y empresarios se comunican a través de la nube. El teletrabajo producto de la pandemia, se ha impuesto en muchas actividades. Va a crecer y adoptará nuevas formas, ya que ofrece ventajas y desventajas, tanto para los trabajadores como para los empleadores. (P. 307).

En el mismo sentido, el teletrabajo, la videoconferencia, la nube, salvaron a miles de empresa que fueron capaces de adaptarse o reinvertirse, dando paso a la innovación y transformación del trabajo. A diferencia de las estructuras jerárquicas, donde los roles de los empleados son estáticos y limitados por descripciones de trabajo predeterminadas, en contra posición, los modelos ágiles tienden a promover una mayor horizontalidad mediante equipos multifuncionales con menos capas jerárquicas. El modelo de trabajo flexible ha dejado de ser una tendencia pasajera adoptada por las organizaciones

para mantener en activo sus operaciones ante situaciones de crisis. Por ende, la inversión y el uso de la tecnología requerirían de cambios en la organización para su implantación efectiva, López Sánchez (2004) señala:

El impacto de las Tecnologías de la Información sobre la productividad de una empresa depende de la estructura organizativa de dicha empresa. En este sentido, cuanto más flexible es la organización de una empresa mayor será el impacto de las Tecnologías de la Información sobre la productividad. Este fenómeno explica el hecho de que cuanto menor tamaño tenga una empresa, mayor será la flexibilidad de su estructura organizativa y por tanto mayor será el impacto de las Tecnologías de la Información sobre la productividad (p. 89)

Sin embargo, no basta con incrementar la utilización o la inversión en TIC para aumentar la productividad, sino que además es necesario realizar un rediseño de los procesos de negocio para adaptarse a la tecnología empleada. Para aprovechar al máximo este nuevo paradigma, la capacitación de los trabajadores se convierte en un elemento crucial. Brindarles las habilidades y el conocimiento necesarios para manejar las herramientas digitales y adaptarse a los entornos de trabajo remoto es esencial para potenciar su productividad y bienestar.

Invertir en la capacitación del talento humano no solo optimiza el rendimiento individual, sino que también fortalece la cultura organizacional, fomentando la colaboración, la innovación y la capacidad de respuesta ante cambios rápidos y vertiginosos que envuelve a las organizaciones hoy en día. Al respecto Torrent-Sellens, y Ficapal-Cusí (2011) evidencian lo siguiente:

Cómo la vinculación entre la innovación en el puesto de trabajo y la productividad de la empresa se vuelve más evidente a medida que el sistema de relaciones laborales

evoluciona hacia el establecimiento de prácticas conjuntas en la toma de decisiones y la resolución de problemas entre empresarios y trabajadores. (p. 96).

Categorícamente, las TIC, el teletrabajo y la capacitación conforman una trilogía fundamental para el éxito organizacional en la era digital. Las empresas que abracen este enfoque posiblemente estarán mejor posicionadas para navegar los desafíos del presente y prosperar en el futuro. Sin embargo, para el continente sur americano enfrenta una brecha digital que dificulta la implementación e incorporación de dichas herramientas en el campo laboral. En este sentido, Castillo *et al* (2016), deja en evidencia que:

La Generación de patentes como un indicador de la innovación y producción tecnológica ha sido preocupante, ya que se reporta una desaceleración en la producción de Investigación y Desarrollo (I+D) en las tendencias mundiales, en aparente respuesta a la incertidumbre por la lenta recuperación económica tras la pandemia de COVID-19, las altas tasas de interés y los conflictos geopolíticos entre otras causas. Al respecto del panorama mundial según el reporte del índice global de innovación (GII) 2022 emitido por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (WIPO) la tendencia de innovación se encuentra en mínimos históricos, los tres primeros lugares de este índice corresponden a: Suiza, Suecia y USA, mientras que en Latinoamérica los primeros lugares de la región fueron: Chile, Brasil y México, sin embargo, estos países se colocaron en los lugares 50, 54 y 58 de la clasificación mundial respectivamente, lo que deja de manifiesto las brechas que aún existen frente a las economías más desarrollada. (p. 26).

Los indicadores de la Sociedad de la Información hacen visible una brecha digital que necesariamente hay que reducir, Venezuela no escapa de dicha realidad, donde la inversión nacional

en materia de tecnología se encuentra rezagada y anudado a esto no existen políticas o leyes para abordar y regular cambios estructurales referente a la norma que rige las relaciones laborales en el país y, comparado con otros países de la región no se ha conseguido avances significativos que estimulen a la organizaciones a desarrollar o implementar plenamente la bondades que nos ofrece las Innovaciones Tecnológica.

No obstante, los trabajadores deben asimilar los cambios estructurales, en virtud de que el trabajo se hará cada vez más novedoso y es posible que las oportunidades se configuren en un mercado laboral donde la ubicuidad producto de las tecnologías podría estimular salarios globales, con lo que las condiciones de muchos trabajadores venezolanos pudieran cambiar de manera significativa. Montserrat y Delgado de Smith, 2021, (p. 474).

A manera de reflexión, lo mencionado con anterioridad implica que las organizaciones deben ser más consciente del impacto que pueden tener la TIC en la productividad laboral, y entender que las necesidades globales de los mercados (nacional e internacional), cada vez ameritan una infraestructura tecnológica, y nuevas formas de trabajos, por ende, los cambios que se requieran deben ser sistemáticos, estableciendo escenarios donde estén integrados sus objetivos, y entendiendo que estos pueden sufrir cambios producto de la complejidad del entorno. Los niveles de gerencia estratégicas deberían de considerar e integrar en sus esquemas de trabajo herramientas tecnológicas para tomas de decisiones mas efectivas.

La toma de decisiones basadas en datos en tiempo real

Precisemos, ante todo que, una vez recorrido los segmentos: Antecedentes que dieron origen a un enfoque transformador del sistema de trabajo tradicional, y tendencias tecnológicas, vinculación de

las distintas herramientas tecnológicas y su aplicabilidad para desafiar los modelos tradicionales, llegamos al tercer segmento, toma de decisiones basadas en tiempo real, un punto que nos invita a reflexionar sobre este proceso a partir del mundo en el que vivimos donde los cambios ocurren constantemente, y cada vez a mayor velocidad, pues es innegable que los avances tecnológicos, las transformaciones organizacionales, los complejos escenarios económicos, la gestión del recurso humano, y la toma de decisiones, en pleno Siglo XXI, constituyen grandes desafíos o retos para el contexto organizacional.

En lo esencial, cuando nos referimos a la toma de decisiones, hablamos de un proceso que resulta natural en nuestra vida cotidiana. En otras palabras, como refiere Peñaloza Palomeque (2010), “La toma de decisiones es una situación que está presente en nuestras vidas desde que despertamos hasta que nos acostamos, solamente al despertar debemos elegir entre levantarnos o no, cuando nos levantamos elegimos si nos ponemos o no zapatos para caminar dentro el dormitorio y así sucesivamente, nuestra vida está llena de elecciones, unas más difíciles que otras, con más o menos implicancia, pero al final siempre estamos decidiendo” (p. 227).

Del mismo modo, el proceso de toma de decisiones constituye en la vida laboral, una tarea gerencial diaria. Dicho esto, en el sentido significativo de lo antes mencionado, como refieren Garza Ríos, González Sánchez, y Salinas Gómez (2007), “La supervivencia de las empresas actuales depende cada vez más de las decisiones que se toman, de su calidad (desde el punto de vista de la información que se utiliza)” (p. 29). De tal manera que, las organizaciones se encuentran en esta historia de la humanidad, frente a un problema, frente a un reto, pero también ante una gran oportunidad. En todo caso, pese a que las palabras “problema” y “oportunidad” puedan tener, para nosotros, connotaciones

tan diferentes que resulta difícil el que podamos emplearlas en una misma situación; es innegable que, aunque los individuos como las organizaciones pueden prosperar o fracasar como resultado de las decisiones que toman, todo este proceso de cambios vertiginosos, puede representar para las organizaciones una gran oportunidad para su crecimiento, dado el contexto actual que las arroja. En definitiva, no les queda otro camino que adaptarse a un futuro innovador.

Siendo las cosas así, es pertinente puntualizar que quien toma las decisiones en las organizaciones representa entonces una figura importante, no solo, por su gran capacidad de gestión, sino también, porque es responsable del desarrollo de la organización, y del cumplimiento de sus objetivos. Por consiguiente, es evidente su grado de influencia sobre el grupo que dirige o coordina. Del Canto y Mercado (2016) “Estas, tienen una gran responsabilidad, por lo que deben establecer procesos estratégicos que le permitan a los gerentes monitorear los cambios del entorno, redefinir el negocio, los elementos del direccionamiento”. (p. 87).

Ahora bien, ¿qué es una decisión? La palabra decisión viene del latín *decisio*, y significa “opción escogida, ante todas las posibilidades”. En este sentido, se comprende que el proceso de toma de decisiones muchas veces pasa por una fase de prueba y error. Inclusive, en otros casos, estas decisiones se basan en la experiencia y en el dominio que se tenga sobre un campo específico. No obstante, en el mundo digital del día de hoy, no podemos negar la necesidad que tienen las organizaciones de implementar en la toma de sus decisiones la recopilación, análisis y utilización de datos, en tiempo real, si desean que éstas sean certeras, con resultados favorables, lo que permitirá mejorar su capacidad de respuesta para lograr un impacto mayor en la organización.

En la actualidad muchas organizaciones, se han comprometido con estos desafíos, lo que ha conllevado a que en la toma de sus decisiones se utilicen hechos y métricas relevantes en lugar de la capacidad de intuición de sus gerentes o niveles superiores. Es por ello que, Prada Madrid (2008), sostiene que “En el contexto de la actual sociedad el ser competitivos y el aprovechar los recursos adecuadamente para generar valor no es solo una consigna de la nueva gerencia, este reto administrativo cada vez tiende más a ser el parámetro fundamental que determina la existencia o extinción de las unidades de negocio” (p. 183). Por lo tanto, es evidente que los datos, la información y el conocimiento, constituyen en la actualidad los pilares fundamentales para la toma de decisiones, diversas organizaciones ya han comenzado a aprovechar de manera eficaz el valor de sus datos.

En relación con estas implicaciones, algunas organizaciones como Lufthansa Group (grupo de aviación global), Providence St. Joseph Health, (red de 51 hospitales), Charles Schwab Corporation (empresa de servicios financieros), Google (compañía estadounidense), y Netflix (empresa de entretenimiento y una plataforma de streaming estadounidense) han adoptado, en la actualidad, estas tecnologías disruptivas, lo que les ha permitido diferenciarse de la competencia, obteniendo ventajas competitivas significativas.

Por otra parte, Baque Sánchez, Moran Chilán, y Álvarez Vásquez (2020), exponen: “La gestión de la información es un elemento que fomenta el desarrollo de nuevas capacidades y oportunidades para el personal en las organizaciones” (p. 183). En este mismo sentido, es pertinente señalar que el acceso a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) ha pasado a ser una inversión prioritaria para las organizaciones modernas, esto a los fines de obtener información confiable y

oportuna que les permita establecer un direccionamiento adecuado con el contexto innovador y competitivo que les rodea.

Basándonos en estas premisas, la toma de decisiones fundamentada en datos permite entonces utilizar información proveniente de hechos verídicos, que han sido previamente comprobados, a partir de lo cual, la organización puede establecer las acciones estratégicas a futuro, las cuales deben estar alineadas con su misión, visión y objetivos. Como resultado de la implementación de esta “nueva” cultura, la organización consigue beneficiarse mediante la generación de reportes e informes verídicos y en tiempo real. Del mismo modo, se minimizan los riesgos, por cuanto las decisiones vienen dadas en condiciones de certeza, pues tal como las define Peñaloza Palomeque (2010), “Son aquellas que se toman cuando se dispone de información clara, exacta y completa sobre el tema, lo que hace que la alternativa elegida sea segura y con muy poco riesgo” (p. 228).

Precisemos pues, que el futuro del trabajo se encuentra supeditado entonces a una era de disrupción tecnológica, donde las TIC como Inteligencia Artificial (IA), Big Data, mundos virtuales compartidos, entre otras tantas; donde la toma de decisiones basadas en datos disponibles resulta de vital importancia pues permite calcular los riesgos y los beneficios de una decisión, de ahí que, la ciencia de datos tiene, en la actualidad, efectos de gran alcance en nuestra toma de decisiones diaria.

Visto de esta forma, teniendo presente la complejidad, y los desafíos del mundo en el que vivimos, “las organizaciones tienen la obligación de ser lo suficientemente flexibles para transformar toda la estructura de negocios, y así responder a cambios estratégicos y retos del mercado” (González *et al*, 2019, p. 243). En consecuencia, como describe Doménech, (2018), “El progreso económico y el

bienestar social dependen a largo plazo del progreso técnico. La transformación tecnológica y digital es una oportunidad en la historia de la humanidad, pero también un reto”. (p. 2).

En la perspectiva que aquí adoptamos, la afirmación anterior, nos conduce a expresar que, aunque el miedo a lo desconocido puede estar siempre presente, no podemos negar que la incertidumbre y el cambio de mentalidad son, sin duda, la clave del éxito. Por último, no podemos olvidar que, como mencionan Fincowsky y Benjamín (2011), “El proceso de toma de decisiones debe intentar minimizar los problemas y focalizar las soluciones de manera versátil” (p. 120).

Conclusiones Alcanzadas

En la actualidad, el manejo asertivo sobre las dinámicas cambiantes es una característica fundamental que deben poseer las organizaciones, especialmente en el ámbito tecnológico. Para las empresas, esto implica adoptar la evolución como un proceso constante para ajustarse a las disrupciones tecnológicas. Es esencial dedicar recursos a la actualización de sus sistemas tecnológicos, al mismo tiempo que se promueve la capacitación y el crecimiento del personal, para que los avances tecnológicos potencien las capacidades humanas.

La toma de decisiones es, en esencia, un proceso mediante el cual se realiza una elección entre varias alternativas o formas de resolver diferentes situaciones de la vida. Las organizaciones se encuentran interconectadas y dependen de la tecnología gran medida, el rol que cumplen un directivo o gerente en la toma de decisiones, determina si podrán alcanzar mejores resultados empleando herramientas tecnológicas, sin dejar a un lado el factor humano.

La esencia de la toma de decisiones radica en la importancia de disponer de un conjunto de conocimientos necesarios para elegir la mejor alternativa. Sin embargo, en la actualidad, con los cambios tecnológicos tan vertiginosos que se están dando, la importancia de los datos cobra más sentido en aras de garantizar el éxito de las estrategias organizacionales.

Referencias bibliográficas

Baque Sánchez, E. R., Morán Chilán, J. H., y Álvarez Vásquez, C. A. (2020). Gestión de la información para la toma de decisiones de pequeños y medianos negocios en Jipijapa, Manabí, Ecuador. *Avances*, 22(2), 183-193 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869116002>

Castillo Torres, A., Lezama León, M., Lezama León, E., (2016). Evolución del liderazgo y la innovación tecnológica: análisis bibliométrico. *Revista Ingeniería Industrial Actualidad y Nuevas Tendencias*, 8 (31), 25-38 <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/Inge-Industrial/vol8-n31/art03.pdf>

Chiavenato, I. (2001). *Administración, teoría, proceso y práctica*. McGraw-Hill, México.

Del Canto, E., Mercado J. D., (2016), *Disrupción tecnológica: innovación, metaverso, inteligencia artificial*. *Revista Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 8 (31), 85-95. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/Inge-Industrial/vol8-n31/art07.pdf>

Delgado de Smith, Y. (2001). *El trabajo: pasado y presente*. *Revista Faces*, 12, p. 89-98.
https://www.researchgate.net/publication/241181244_El_TRABAJO_PASADO_Y_PRESENTE

Doménech, R. (2018). *El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo*. [Diapositivas de PowerPoint]. Instituto de Estudios Fiscales https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2018/02/El_empleo_del_Futuro-IEF-

26feb2018.pdf

Fincowsky, F., y Benjamín, E. (2011). Toma de decisiones empresariales. Reseña de “Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina”. Contabilidad y Negocios, 6(11), 113-120 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281622820010>

Garza Ríos, R., González Sánchez, C. y Salinas Gómez, E. (2007). Toma de Decisiones Empresariales: Un Enfoque Multicriterio Multiexperto. Revista Ingeniería Industrial, 28(1), 29-36 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433562007>

González, J., Salazar, F., Ortiz, R. y Verdugo, D., (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. Telos, 21(1), 242-267 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99357718032>

López-Sánchez, J. I. (2004). ¿Pueden las tecnologías de la información mejorar la productividad? Universia Business Review (1) 82-95.
<https://www.redalyc.org/pdf/433/43300108.pdf>

Montserrat J. y Delgado de Smith Y. (2021). Motivación y trabajo en el contexto post covid-19. Caso venezolano. Arje. 15(29) 463-479. <http://arje.bc.uc.edu.ve/arje29/arje29.pdf>

Peñaloza Palomeque, M. (2010). Teoría de las Decisiones. Perspectivas, 25, 227-240
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942454012>

Prada Madrid, E. (2008). Los insumos invisibles de decisión: datos, información y conocimiento. Anales de Documentación, 11, 183-196
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63501110>

Prieto, M., Travieso, M.M y Vega Ruíz, M.L., (2018). El futuro del trabajo: ¿amanecer u ocaso? Revista Trabajo, 10 (15), 11-35.

<http://relats.org/documentos/FTGeneral.RevistaTrabajoM%C3%A9xico2018.pdf#page=7>

Rivas Tovar, L. A., (2002). Nuevas formas de organización. Estudios Gerenciales, (82), 13-45.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21208201>

Rodríguez Riera F. y Cruces M.E. (2022). Venezuela y el trabajo en tiempos de pandemia y postpandemia, una realidad que llegó para quedarse. Revista Faces. 4 (2) 301-317.
<https://doi.org/10.54139/revfaces.v4i2.340>

Torrent-Sellens, J., Ficapal-Cusí, P., (2011). TIC, cualificación, organización y productividad del trabajo: un análisis empírico sobre las nuevas fuentes de la eficiencia empresarial en Cataluña. Investigaciones Regionales. 20, 93-115
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28920705005>