

EDITORIAL

Competencias gerenciales frente a las estrategias disruptivas de gestión empresarial

Aymara Hernández Arias *
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado
República Bolivariana de Venezuela
ahernand@ucla.edu.ve
<https://orcid.org/0000-0002-1040-4709>

El concepto de competencias gerenciales se ha utilizado en el área administrativo gerencial desde finales del siglo XX. El mismo hace referencia a las capacidades, destrezas y habilidades necesarias para ejercer de forma óptima las funciones de planificación, coordinación, organización, control y evaluación dentro de una organización. Esto con la finalidad lograr las metas y objetivos en el marco de una estrategia definida como vía para garantizar el éxito y la sustentabilidad empresarial. Entre las competencias que es deseable que demuestren los responsables de la toma de decisiones estratégicas en la organización se encuentran las siguientes: comunicación, prácticas éticas, liderazgo para establecer relaciones interpersonales productivas, mentalidad global, visión para los negocios, capacidades de negociación y aptitudes analíticas, entre otras ⁽¹⁾.

Por su lado, el Consejo Empresarial sobre Inteligencia Artificial y Ética de la UNESCO (2023) identificó las habilidades necesarias para enfrentar el futuro del trabajo, entre ellas: el pensamiento crítico, capacidades de codificación de las solicitudes en el proceso de interacción hombre-máquina, adaptabilidad y cultura de aprendizaje permanente orientadas al desarrollo de nuevas habilidades para el uso-aplicación efectivo y ético de las tecnologías emergentes, la capacidad de colaboración y trabajo en equipos globales. Adicionalmente, considera que las tecnologías disruptivas son herramientas para aumentar la eficiencia y el desempeño laboral advirtiendo que no son sustitutas de las habilidades humanas.

La transformación digital amerita procesos de formación de talento humano. Ante un entorno de hiperconectividad será necesario fortalecer las competencias de: pensamiento digital, capacidad de conversión de variables físicas a variables digitales, facilidad de interpretación de resultados estadísticos y de modelado matemático, asunción del uso de recomendaciones y estándares de ciberseguridad y riesgo, por mencionar algunas ⁽²⁾.

Notas de Autor

* Ingeniero en Informática. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Especialista en Gerencia, mención Sistemas de Información. Universidad Nacional Yacambú. Magister en Ingeniería Industrial. Universidad Nacional Politécnica Antonio José de Sucre. Doctora en Estudios del Desarrollo. Centro de Estudios del Desarrollo. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela. Postdoctorado en Tecnologías Disruptivas e Inteligencia Artificial en el Mundo de las Ciencias Empresariales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Docente-Investigador del DCEE-UCLA. Barquisimeto. Venezuela.

Otras competencias clave son: el pensamiento disruptivo, habilidades de liderazgo innovador, gestión del cambio, manejo de la resistencia al cambio y capacidad de adoptar una nueva mentalidad ante escenarios no conocidos ⁽³⁾. Es oportuno señalar, que al agregar el adjetivo “*disruptivo*” a las competencias deseables implica: asumir riesgos, cuestionar el *status quo*, proponer ideas creativas fuera de las creencias establecidas, asimismo, aceptar el fracaso como parte del proceso de aprendizaje.

De esta manera, la irrupción de nuevas tecnologías impulsa cambios en los modelos de negocio, estructuras, procesos de producción, en la organización del trabajo y en los esquemas de interacción interpersonal. Existe el requerimiento de internalización y asimilación de la innovación, es decir, la necesidad de asumir los paradigmas gerenciales emergentes por parte de los equipos de trabajo y los responsables a nivel estratégico. Ello exige agilidad y capacidad de adaptación ya que el ciclo de desarrollo de productos y servicios tecnológicos es cada vez más corto ⁽⁴⁾.

Es necesario resaltar que las estrategias tradicionales de costo, diferenciación y nichos de mercado pueden no ser suficientes para enfrentar escenarios donde los nuevos mercados tienen como principal atributo la competencia a través de la oferta de productos y servicios generados por procesos de innovaciones disruptivas. Por ello se recomienda usar otros enfoques estratégicos, en general, se busca crear nuevos mercados o transformar los existentes, generar propuestas de valor diferenciadas y garantizar la sustentabilidad de la organización.

De acuerdo a lo anterior, cobra relevancia la vigilancia tecnológica, el aprendizaje continuo, los procesos de investigación y desarrollo, así como la capacidad de reconocer las innovaciones disruptivas como una oportunidad que requiere un análisis exhaustivo y un plan razonado para aprovechar los beneficios derivados de los nuevos productos o servicios. La identificación de las estructuras de gestión que apoyen las transformaciones necesarias y el estudio de posibles alianzas estratégicas para la transferencia de conocimientos pueden ser factores críticos de éxito. En cuanto al primer aspecto, implica agilizar el proceso de toma de decisiones, fomentar el trabajo en equipos multifuncionales y mantener una visión centrada en las necesidades del mercado-meta. En el segundo, se requiere identificar los socios con conocimiento y experiencia, negociar acuerdos de colaboración y los mecanismos para compartir recursos y riesgos.

Notas

(1) SHRM (2024).

(2) Cuchillac (2023).

(3) MCE (2024).

(4) Andrade y otros (2023).

BIBLIOGRAFÍA

Andrade, P.; Sandoval, H.; Arzuaga, M. y Ardila, J. (2023). Modelo de gerencia disruptiva para el cambio organizacional en la industria postmoderna. *Revista Temario Científico*, 3, 26–41. <https://doi.org/10.47212/rtcAlinin.1.123.3>

Cuchillac, V. M. (2023). La enseñanza de IoT como estrategia para desarrollar competencias técnicas para la Industria 4.0. *Realidad y Reflexión*, 1(57), 15–38. <https://doi.org/10.5377/ryr.v1i57.16694>

Management Centre Europe (2024). Leading Disruptive Change and Innovation. [On line]. Available at: https://mce.eu/programmes/p_7785/

Society for Human Resource Management (2024). Body of Applied Skills and Knowledge. [On line]. Available at: <https://www.shrm.org/credentials/certification/exam-preparation/body-of-applied-skills-and-knowledge>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2023). Consejo Empresarial para la Ética de la IA. [On line]. Available at: <https://www.unesco.org/es/artificial-intelligence/business-council?hub=32618>

Aymara Hernández Arias

Competencias gerenciales frente a las estrategias disruptivas de gestión empresarial

Compendium vol. 27,
núm. 52, 2024
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado,
República Bolivariana de Venezuela
compendium@ucla.edu.ve

ISSN: 1317-6099 / **ISSN-E:** 2477-9725

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14642328>



CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE

Licencia Creative Commons Atribución-NoComercialSinDerivar 4.0 Internacional.