

Editorial

GERENCIA EMERGENTE: DISRUPCIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL



Yamileth Pastora Lucena-López, Dra.
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado
Barquisimeto, Venezuela

Doctora en Gerencia Avanzada. MSc. en Gerencia. MSc. en Comunicación Corporativa. Politóloga. Docente Agregada del Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

ylucena@ucla.edu.ve

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7334-4125>

La evolución histórica de la sociedad ocurre con un ritmo acelerado. En la medida que la acción humana se hace notar en diversos espacios, su impacto es proclive a develar novísimas formas de pensar, de comportamiento y de encauzar procesos que marcan diferencia significativa. Por lo tanto, el avance del mundo está signado por el desarrollo del hombre como protagonista estratégico del progreso. García (2016) destaca que el individuo dirige los grupos hacia su éxito o fracaso, lo cual se traduce en el ejercicio del poder,



Alisbeth Araujo-Viloria, Dra.
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado
Barquisimeto, Venezuela

Doctora en Gerencia Avanzada. MSc. en Investigación. Profesora de Educación Integral. Docente Asistente del Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado

alisbeth.araujo@ucla.edu.ve

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9503-1894>

el control social y el establecimiento de leyes que regulen la armonía colectiva.

Esta disrupción se hace presente en el contexto organizacional desde finales del siglo XX y se potencia en el siglo XXI, producto del auge de la tecnología, la innovación, el cambio social y el cuestionamiento a las prácticas de gestión ejecutadas por las organizaciones desde una visión tradicional de la gerencia. Kotter (2014) destaca la importancia de la reconfiguración empresarial,

producto de los cambios vertiginosos en el mundo de los negocios. En tal sentido, hace un llamado a los líderes empresariales a reinventarse mediante la actualización de la estrategia.

La gerencia, vista como ciencia o arte, ha sido impactada por un ambiente de cambio, donde la praxis gerencial representa un desafío para quienes dirigen las organizaciones. Hoy, el planteamiento de Barber (1992), sobre los entornos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos (VUCA, por sus siglas en inglés) se encuentra vigente. Este fenómeno delinea un mapa con nuevas fronteras en el mundo del liderazgo. Desde esta óptica, las características del líder responderán a las exigencias internas y externas con el propósito de propiciar la transformación efectiva.

Las cualidades de un líder bajo este contexto son mencionadas por Nicholas (2015), al señalar la importancia de: a) comprender la naturaleza de esta nueva realidad; b) tomar decisiones aunque no se tenga la certeza total ante todo los elementos del entorno; c) promover la eficacia mediante metodologías diferentes de trabajo, d) privilegiar al cliente como foco de los procesos; e) propiciar y gestionar el cambio en la organización; f) forjar el consenso junto al compromiso de los miembros del sistema; g) impulsar la gestión del conocimiento por medio de un enfoque humanista; y h) asumir una actitud positiva hacia el aprendizaje permanente.

Las habilidades destacadas se aproximan de forma clara al liderazgo emergente, en el cual prevalece la gestión humanista, capaz de trascender de un accionar tradicional a uno proactivo, cuyo principal valor es lograr la sinergia, el compromiso, el trabajo en equipo enfocado al logro de objetivos comunes. Tal como destacan Marin y Lucena (2011), "...el liderazgo de estos nuevos tiempos debe considerar las cualidades y capacidades del talento humano a su cargo, siendo

vital emprender acciones dirigidas a la gestión de la innovación y la creatividad" (p. 98).

La gerencia emergente se hace presente, producto del auge tecnológico acaecido desde finales de la década de los 90' del siglo XX. La llegada del nuevo milenio pone bajo la lupa los conceptos, los paradigmas, los procedimientos y las metodologías tradicionales de la práctica gerencial. Se evidencia una crisis existencial en cuanto a cómo responder a demandas de la sociedad de la información, donde la innovación es un elemento primordial en la gestión del conocimiento, como base del cambio paradigmático en el repensar del quehacer gerencial, desde un abordaje posmoderno. Como menciona Cerdeño (2020):

...los aspectos tecnológicos y científicos, como elementos de estas teorías emergentes a finales del siglo XX y ya en pleno siglo XXI, así las organizaciones comienzan a cambiar sus políticas y se ubican en la búsqueda del aprendizaje por transferencia de conocimientos, permitiendo mejorar en cuanto a sus políticas y crecer de forma individual y colectiva, partiendo desde lo social hasta lotecnológico. (p. 754).

Desde esta perspectiva, la gerencia emergente encierra una propuesta innovadora de gestión que impulsa un cambio significativo en la praxis del gerente, mediante la adopción de paradigmas humanistas que se entrelazan con lo económico, lo político, lo social, lo organizacional, lo laboral, lo educativo, lo tecnológico, entre otros aspectos. Es un planteamiento abierto, holístico e integrador que conjuga una serie de acciones inclinadas a la divergencia de la rutina procedimental, en consonancia con el dinamismo de la complejidad. En palabras de Pérez (2011), es fundamental cavilar sobre los conceptos basados en la certidumbre, con la finalidad de dar pasos hacia diversos saberes del conocimiento gerencial en el ámbito de una racionalidad emergente.

Entre las propuestas innovadoras de la gerencia emergente se encuentran diferentes planteamientos relativos a la comprensión, la internalización y la adopción de procedimientos destinados, no solo al cambio, sino a la transformación sentida de cada miembro del sistema organizacional, con la finalidad de asumir una visión prospectiva mediante una acción proactiva, orientada al diseño de estrategias dinámicas que aporten valor desde lo interno a lo externo. Se trata de la metamorfosis de la gerencia como elemento diferenciador en el ejercicio del liderazgo emergente.

En lo económico, se contemplan varios planteamientos vinculados con la economía digital. Tal es el caso del uso de las criptomonedas, la economía naranja, la economía verde, entre otras. En lo político, se encuentran la gobernanza, el gobierno electrónico, los algoritmos y el relacionamiento social.

En lo social, destaca una sociedad líquida, donde impere la gerencia social dirigida hacia la planificación, en búsqueda del progreso, la paz y la equidad, en el contexto de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). En lo organizacional, se apuesta por el liderazgo prospectivo del cambio, las estructuras flexibles, los sistemas organizacionales abiertos e hiperdinámicos, la no linealidad de los procesos. El cliente interno y externo recobra espacios para convertirse en el epicentro de toda acción.

En lo laboral, se habla de una gestión humana de la gente como principal activo en el logro de los objetivos trazados. Las habilidades blandas se erigen como pilar fundamental para el afianzamiento de las habilidades duras. Asimismo, se distinguen nuevas metodologías de trabajo (teletrabajo, trabajo 3.0 o independiente). Esto trae consigo el replanteamiento de la

administración del tiempo y las vías para fomentar la productividad a través del auto seguimiento, auto supervisión, auto evaluación y auto eficiencia.

En lo educativo, toma forma el aprendizaje innovador, con el uso de plataformas educativas síncronas y asíncronas. Además, la enseñanza en 3D cautiva a los nativos digitales, quienes cada día se enganchan a la interacción con dispositivos móviles. Lo tecnológico incluye la transformación digital vista bajo un enfoque multipolar y ubicuo, capaz de romper con la realidad visible para introducir el concepto "meta" y proponer el metaverso.

Sin duda, la gerencia emergente constituye un paradigma propio de un siglo XXI revolucionario, cuyo núcleo societal puede asemejarse al del siglo XV, en el cual el hombre era el máximo protagonista. A esto se une el conocimiento, el aprendizaje en un mundo que corre en la superautopista de la información a una velocidad elevada. Este panorama compromete a los líderes organizacionales con el cambio transcendental de un escenario estático a uno ultra dinámico, cuyo fin es el renacer permanente.

Referencias

- Barber, H. (1992). Developing Strategic Leadership: The US Army War College Experience. *Journal of Management Development*, 11(6), 4-12. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02621719210018208/full/html>
- Cerdeño, C. (2020). Gerencia desde lo ontológico y teorías emergentes: un desafío para la condición humana en el mundo actual. *Revista Ciencias de la Educación*, 30(56), 746-766.

- <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/56/art11.pdf>
- García, R. (2016). El desarrollo de la sociedad desde la visión de la historia como ciencia social. *Horizonte de la Ciencia*, 6(10), 61-70. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/356/371>
- Kotter, P. (2014). La organización del futuro: un nuevo modelo para un mundo de cambio acelerado. En: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Ed.). *Reinventar la empresa en la era digital* (pp. 375-394). <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2015/01/BBVA-OpenMind-libro-Reinventar-la-Empresa-en-la-Era-Digital-empresa-innovacion1-1.pdf>
- Marin, I. y Lucena, Y. (2011). El liderazgo emergente hacia la gestión innovadora y creativa. *Investigaciones Interactivas Cobaind*. 1(3). <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/cobaind/v1n3/articulo4.pdf>
- Nicholas, N. (2015). Unidad del conocimiento VUCA. *Fundació Factor Humà*. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/11461/vuca_cast.pdf
- Pérez, M. (2011). Gerencia emergente en empresas con dinámicas de cambio organizacional. *Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, (2), 162-174. [https://grupocieg.org/archivos_revista/2-Esp.%20Junio%202011%20\(162-174\)%20JIEGA%20maura%20p%C3%A9rez_articulo_id46.pdf](https://grupocieg.org/archivos_revista/2-Esp.%20Junio%202011%20(162-174)%20JIEGA%20maura%20p%C3%A9rez_articulo_id46.pdf)