

recimundo

Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento

DOI: 10.26820/recimundo/8.(especial).octubre.2024.265-274

URL: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2370>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 5311 Organización y Dirección de Empresas

PAGINAS: 265-274




Nuevas competencias gerenciales y estrategias disruptivas de gestión empresarial

New management competencies and disruptive business management strategies

Novas competências de gestão e estratégias de gestão empresarial disruptivas

Nelly Germania Salguero Barba¹

RECIBIDO: 10/04/2024 **ACEPTADO:** 11/05/2024 **PUBLICADO:** 06/10/2024

1. Universidad Técnica de Cotopaxi; Latacunga, Ecuador; nelly.salguero@utc.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0002-8866-4121>

CORRESPONDENCIA

Mónica Elizabeth Correa Vásquez
monica.correa0814@utc.edu.ec

Latacunga, Ecuador

RESUMEN

La adaptación a la disrupción tecnológica requiere que los gerentes desarrollen nuevas competencias para liderar con eficacia. El objetivo de este estudio es identificar y analizar las competencias gerenciales clave que son esenciales para dirigir efectivamente dentro de un contexto empresarial disruptivo. La presente investigación es el resultado de las acciones realizadas en el proyecto de vinculación Centro de Atención Social y Empresarial (CASYE). Se adoptó un enfoque cualitativo. Se realizaron encuestas a 30 gerentes en diversas empresas tecnológicamente avanzadas para obtener insights detallados sobre las competencias en acción. La metodología incluyó un análisis comparativo con datos de los últimos cinco años para identificar tendencias y cambios en las competencias gerenciales. Los resultados indicaron que las competencias críticas en entornos disruptivos incluyen agilidad estratégica, capacidad de innovación, habilidades de liderazgo digital, y competencias en gestión del cambio. Se identificó que los gerentes con fuertes habilidades en análisis de datos y toma de decisiones basadas en inteligencia artificial tienen un impacto significativo en el rendimiento y la sostenibilidad organizacional.

Palabras clave: Agilidad estratégica, Capacidad de innovación, Habilidades de liderazgo digital, Competencias en gestión del cambio.

ABSTRACT

Adapting to technological disruption requires managers to develop new competencies to lead effectively. The objective of this study is to identify and analyze the key management competencies that are essential to lead effectively within a disruptive business context. This research is the result of the actions carried out in the linking project Center for Social and Business Care (CASYE). A qualitative approach was adopted. Surveys were conducted with 30 managers at various technologically advanced companies to obtain detailed insights into competencies in action. The methodology included a comparative analysis with data from the last five years to identify trends and changes in management competencies. The results indicated that critical competencies in disruptive environments include strategic agility, innovation capacity, digital leadership skills, and change management competencies. Managers with strong skills in data analysis and AI-based decision making were identified as having a significant impact on organizational performance and sustainability.

Keywords: Strategic agility, Innovation capacity, Digital leadership skills, Change management competencies.

RESUMO

A adaptação à disrupção tecnológica exige que os gestores desenvolvam novas competências para liderar eficazmente. O objetivo deste estudo é identificar e analisar as competências-chave de gestão que são essenciais para liderar eficazmente num contexto empresarial disruptivo. Esta investigação é o resultado das ações realizadas no âmbito do projeto de ligação Center for Social and Business Care (CASYE). Foi adoptada uma abordagem qualitativa. Foram realizados inquéritos a 30 gestores de várias empresas tecnologicamente avançadas para obter uma visão detalhada das competências em ação. A metodologia incluiu uma análise comparativa com dados dos últimos cinco anos para identificar tendências e mudanças nas competências de gestão. Os resultados indicaram que as competências críticas em ambientes disruptivos incluem agilidade estratégica, capacidade de inovação, competências de liderança digital e competências de gestão da mudança. Os gestores com fortes competências em análise de dados e tomada de decisão baseada em IA foram identificados como tendo um impacto significativo no desempenho organizacional e na sustentabilidade.

Palavras-chave: Agilidade estratégica, Capacidade de inovação, Competências de liderança digital, Competências de gestão da mudança.

Introducción

En la era actual, marcada por rápidos avances tecnológicos y cambios en el mercado, las organizaciones enfrentan desafíos sin precedentes que demandan una nueva clase de liderazgo y competencias gerenciales. Este entorno volátil e incierto ha hecho imprescindible que los líderes empresariales posean agilidad estratégica, no solo para adaptarse a las circunstancias cambiantes, sino también para anticiparse y actuar proactivamente ante futuras disrupciones. La capacidad de innovación emerge como un factor crítico, permitiendo a las empresas liderar en lugar de seguir, transformando ideas creativas en soluciones prácticas que ofrecen valor real y sostenible.

Es importante resaltar que las habilidades de liderazgo digital se han vuelto fundamentales. Los líderes de hoy deben saber cómo maximizar el uso de herramientas digitales y tecnologías emergentes para mejorar la toma de decisiones, optimizar operaciones y fomentar una cultura de eficiencia y responsabilidad. Junto a esto, las competencias en gestión del cambio son esenciales para implementar nuevas direcciones estratégicas de manera efectiva, asegurando que todos los niveles de la organización se adapten y comprometan con la visión renovada.

Metodología

Para llevar a cabo la investigación de este artículo se empleó un enfoque cualitativo, empleando métodos como la identificación de categorías en los discursos y análisis interpretativo comparativo, según Kitchenham & Charters (2007), centrados en el ámbito tecnológico y la innovación en las transformaciones empresariales dentro de Ecuador. Para la recolección de datos, se aplicaron entrevistas estructuradas en profundidad.

Preguntas de la investigación

Para la elaboración del artículo, se formuló la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo influyen las nuevas competencias gerenciales en el éxito de las estrategias disruptivas de gestión empresarial en las organizaciones de alta tecnología?

Competencias gerenciales para enfrentar los retos de las estrategias disruptivas en el mundo empresarial

Las estrategias disruptivas en el mundo empresarial están transformando a las empresas a un ritmo acelerado, exigiendo a los gerentes desarrollar nuevas competencias para enfrentar estos retos eficazmente. A continuación, se exponen algunas competencias clave que los líderes necesitan cultivar para navegar con éxito en este entorno dinámico.

Agilidad cognitiva

Los gerentes deben ser capaces de pensar críticamente y adaptarse rápidamente a nuevos contextos y tecnologías. Esto incluye la capacidad para aprender y desaprender rápidamente, lo que permite a los líderes ajustarse a las nuevas realidades del mercado y la tecnología.

Inteligencia digital

La familiaridad con las últimas tecnologías digitales y la comprensión de su aplicación en el negocio es fundamental. Esto abarca desde el análisis de datos hasta la inteligencia artificial y la automatización, herramientas que pueden optimizar operaciones y ofrecer nuevas oportunidades de negocio.

Liderazgo transformacional

Los gerentes deben inspirar y motivar a sus equipos, fomentando una cultura de innovación y cambio. El liderazgo transformacional no solo se enfoca en dirigir, sino también en capacitar a los empleados para que tomen la iniciativa y propongan soluciones innovadoras.

Gestión del cambio

Implementar cambios organizacionales eficaces es crucial en un entorno disruptivo. Esto implica manejar la resistencia al cam-

bio, comunicar efectivamente los beneficios del cambio y asegurar que todos los niveles de la organización estén alineados con la nueva dirección estratégica.

Resiliencia y tolerancia al riesgo

En el contexto de estrategias disruptivas, los gerentes deben ser resilientes frente a los fracasos y tener la capacidad de tolerar y manejar riesgos calculados sin temor a la incertidumbre.

Competencias interpersonales y colaborativas

Las habilidades para trabajar de manera colaborativa y gestionar relaciones interpersonales son más importantes que nunca, dado que las estrategias disruptivas a menudo requieren cooperación a través de disciplinas y culturas diversas.

Visión estratégica y orientación a resultados

Los gerentes deben tener una visión clara de hacia dónde debe dirigirse la empresa y cómo las tecnologías disruptivas pueden integrarse en la visión de futuro de la organización para generar resultados tangibles.

Ética y responsabilidad social

En un mundo cada vez más preocupado por los impactos sociales y ambientales de la tecnología, es crucial que los líderes empresariales incorporen principios éticos en la adopción de nuevas tecnologías y estrategias empresariales.

Estas competencias no solo preparan a los gerentes para enfrentar los retos actuales, sino que también los equipan para liderar sus organizaciones hacia un futuro sostenible y competitivo en un mundo marcado por constantes interrupciones.

Impacto de las estrategias disruptivas en la gestión empresarial

Las organizaciones actuales centran el desarrollo de sus estrategias operacionales en un entorno tecnológico caracterizado por la

disponibilidad de innovadoras herramientas informáticas, que ponen a disposición de la gerencia la posibilidad de adoptar estrategias modernas, facilitando posturas y pensamientos disruptivos, en especial con un cambio de paradigma hacia escenarios donde la virtualidad y la difusión juegan un papel determinante para la competitividad de la empresa.

Así mismo García (2013, p. 84), enfatiza que, en el ámbito tecnológico, la disrupción se refiere a esos productos o servicios innovadores que rápidamente vuelven obsoletos a sus predecesores. Este concepto también se ha extendido a productos que, aunque no compiten directamente en calidad o funcionalidades, son significativamente más accesibles y eficientes para resolver problemas específicos.

Por su parte Auletta (2013, p. 13), detalla en su investigación cómo los smartphones están redefiniendo la manera en que las empresas crean valor para sus clientes a través de un proceso conocido como el círculo del valor digital. Este proceso sitúa al cliente en el núcleo de la creación de valor, marcando un cambio significativo en cómo las empresas adoptan y aplican nuevas tecnologías en sus operaciones.

Gomber, Kauffman, Parker y Weber (2018a, p. 221), identifican tres fuerzas fundamentales —la innovación tecnológica, la disrupción de procesos y la transformación de servicios— como elementos centrales de la última revolución en la industria de servicios financieros. Según estos autores, la disrupción facilitada por plataformas tecnológicas es clave para desarrollar modelos de negocio exitosos y mejorar la experiencia del cliente.

Los autores (Gomber et al., 2018b, p. 223), también discuten cómo el sector financiero, entre otros, debe evaluar constantemente las innovaciones y transformaciones que surgen de tecnologías emergentes para rediseñar procesos, introducir productos valiosos y amigables, e implementar cambios duraderos en los servicios que ofrecen.

Habilidades gerenciales para la revolución industrial 4.0

Las empresas deben establecer un plan de continuidad de negocio y de recuperación ante desastres para sus sistemas de tecnología de la información. Esta medida será crucial para proteger los activos digitales de posibles ataques y asegurar la disponibilidad y fiabilidad de los servicios ofrecidos a los clientes. Además, la correcta implementación de un plan de continuidad de negocio y recuperación de desastres asegurará que la empresa cumpla con las regulaciones y estándares de la industria en la era de la Industria 4.0. Esto prevendrá que la empresa enfrente problemas relacionados con un rendimiento deficiente y fallos recurrentes en los sistemas.

Es importante resaltar que la tecnología digital está causando más interrupciones en las industrias, dando como resultado una economía global, volátil, impredecible y compleja. La tecnología digital ha alterado la vida laboral de las personas sobre el futuro en gran medida, que el éxito futuro de las empresas se convierte en fuente de temor y, al mismo tiempo, en motivo de oportunidades inminentes para muchos gerentes y dueños de negocios. El ritmo del cambio ha superado la educación formal, que no ha logrado mantener los requisitos de habilidades para la industria 4.0. Por lo tanto, es necesario que el sistema educativo adopte cambios que aborden los requisitos para la implementación exitosa de la industria 4.0 en el proceso de manufactura y administración (Morgan, 2016).

La cuarta revolución industrial exige que cada empresa se ajuste a las demandas del mercado, mejorando sus capacidades de innovación en los negocios para alcanzar el éxito. Para que una organización empresarial se adapte de manera efectiva a los cambios en la economía global y obtenga beneficios económicos, necesita redes y creatividad para ayudar en la reingeniería de productos. Este proceso será eficiente

en la creación de productos que se ajusten con precisión a los gustos y preferencias de los clientes, promuevan la diferenciación y se mantengan actualizados en cuestiones relacionadas con la cadena de suministro.

Una organización inteligente y decidida a tener éxito debe contar con un equipo de empleados capacitados en un ambiente favorable, que fomente la innovación y el aprendizaje continuo. Es responsabilidad de las empresas organizar cómo su equipo se integra con habilidades excepcionales y es gestionado por líderes competentes en dimensiones más amplias en esta era de la industria 4.0. Las prácticas comerciales efectivas que los líderes buscan implementar no deben centrarse solo en la obtención de beneficios, sino también en atender los intereses de sus grupos de interés y el medio ambiente. Por lo tanto, en el influyente campo de la tecnología, las empresas deben practicar un capitalismo consciente y estar preparadas para adquirir nuevas habilidades laborales.

Pensamiento disruptivo

El pensamiento disruptivo implica un compromiso con la autotransformación y la experimentación, que son vitales para el aprendizaje, es decisivo mantener un conocimiento continuo sobre las fuentes de innovación y una vigilancia tecnológica constante. Este enfoque sugiere que los problemas deben ser vistos desde una perspectiva no convencional, empleando métodos radicalmente distintos a los tradicionales (Ferrás, 2014a, párr. 1; 2014b, párr. 2). Ferrás destaca que la tecnología impulsa la innovación disruptiva, que puede crear "océanos azules" de oportunidades sin explotar, en contraste con la innovación inducida por el mercado, que raramente exige un cambio radical en el paradigma o un rediseño completo de la arquitectura dominante de productos o servicios.

La teoría del pensamiento disruptivo plantea la generación de nuevas estrategias o modelos de negocio a partir de ideas que

previamente se consideraban fuera de lo convencional. Según Luke (2016a, p. 3), este enfoque de pensamiento busca crear estrategias poco convencionales que desafíen a los competidores y redefinan las expectativas del consumidor, llevando así a la industria hacia su próxima evolución.

En este sentido, el autor argumenta que la gerencia organizacional debe adoptar una mentalidad diferente, siendo capaz de imaginar posibilidades nunca consideradas frente a un entorno en constante cambio. Es fundamental aprender a pensar y actuar de manera disruptiva para evitar ser superados por empresas emergentes que ofrecen productos o servicios innovadores.

Un estudio reciente de la Consultora KPMG sobre disrupción y crecimiento revela que el 74% de los directores ejecutivos considera prioritario generar disrupciones en su propio sector en lugar de esperar que la competencia introduzca innovaciones disruptivas (Goodburn, 2017, p. 6). Además, el 65% percibe la disrupción tecnológica como una oportunidad más que como una amenaza.

Otro estudio realizado sobre un modelo base para establecer un sistema de gestión de apoyo a la estrategia organizativa destaca el papel crítico del "uso de aplicaciones informáticas", considerándolo como un factor que respalda el potencial de éxito (Torrealba y Lucena, 2018, p. 170).

Otro factor que está interviniendo, son las insuficientes competencias gerenciales de los líderes. Así un estudio realizado por Cdg Consultores (2020) mediante la aplicación de una encuesta a 2626 líderes, evidenció que solo el 32% de estos manifiestan competencias gerenciales en cuanto a inteligencia emocional y administración del tiempo; 17% en gestión comercial, 12% en gestión estratégica y 10% en gestión de desarrollo del talento humano y financiera en igual proporción. Lo que a su vez depende de la insuficiente formación gerencial de los líderes en general y particularmente en el sector educacional.

En la práctica, las organizaciones pueden seguir un proceso de cinco etapas para desarrollar el pensamiento disruptivo, según Luke (2016b, p. 7): formular una hipótesis disruptiva, identificar una oportunidad de mercado disruptiva, generar múltiples ideas disruptivas, dar forma a las ideas en soluciones prácticas y persuadir a los interesados para que inviertan o adopten la idea.

Virtualidad

En la era actual de cambios, las nuevas tecnologías desempeñan un papel crucial junto con la estrategia disruptiva. En este contexto, es fundamental analizar los conceptos de virtualidad y ubicuidad posibles gracias a la amplia gama de dispositivos de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Un estudio sobre un modelo base para establecer un sistema de gestión de apoyo a la estrategia organizativa destaca el papel crítico del "uso de aplicaciones informáticas", considerándolo como un factor que respalda el potencial de éxito (Torrealba y Lucena, 2018, p. 170).

La teoría de la ubicuidad de Weiser sostiene que "la disposición de la tecnología puede adaptarse a las necesidades de las personas sin requerir atención constante, permitiendo que los objetos tecnológicos se utilicen de manera natural, desviando la atención del sujeto hacia otros objetos" (Weiser, 1991, p. 94). Según el autor, el poder de la ubicuidad radica no en los dispositivos en sí mismos, sino en sus interacciones; para él, las computadoras personales representan una etapa de transición.

Específicamente, la virtualización en las empresas se distingue por la distancia física, temporal y las divisiones organizativas entre sus miembros, mediante un intercambio de conocimientos eficaz y eficiente en términos de espacio, tiempo y estructura. Esto se logra mediante la creación de una presencia virtual que permite una permanencia virtual y el acceso a recursos y capacidades en línea.

Gerencia estratégica virtual disruptiva y gestión participativa

La Gestión Participativa es un enfoque que contribuye al mejoramiento del rendimiento organizacional al involucrar activamente a todos los miembros de la organización en el proceso de toma de decisiones, aprovechando así las contribuciones individuales de cada miembro. Este enfoque es reconocido como parte integral de la capacidad organizativa y se ha demostrado que puede mejorar la eficacia organizacional y promover un liderazgo efectivo, así como aumentar la transparencia en la toma de decisiones (Bartle, 2007).

Este modelo de gestión, fundamentado en la idea de que la organización debe servir como un medio para dignificar y desarrollar al individuo en todos los aspectos de su humanidad (Arandia y Portales, 2015), promueve valores que fomentan la motivación del personal, lo que conduce a un mejor rendimiento y, en última instancia, a una mayor productividad corporativa.

La integración del talento humano en la organización conlleva un compromiso con los valores de eficacia y eficiencia, utilizando un liderazgo participativo para delegar la toma de decisiones a los empleados. Este enfoque permite que el potencial humano de la organización esté compuesto por individuos capacitados y empoderados, capaces de autogestionarse (Bartle, 2007).

Es importante resaltar que el término *disrupción* se aplica en el contexto tecnológico “para referirse a productos o servicios tan revolucionarios que dejan obsoleto todo lo anterior en muy poco tiempo” (García, 2013, pág. 84). Más allá de este ámbito, ha comenzado a utilizarse para productos que no compiten en funcionalidades y calidad, pero son mucho más económicos y buenos para resolver problemas específicos.

En un estudio realizado sobre cómo los dispositivos móviles inteligentes modifican la forma en que las empresas generan valor

para sus clientes, se describe el proceso de interacción y empoderamiento del cliente, denominado el círculo del valor digital, como “un proceso de interacción y empoderamiento en el que el cliente se encuentra en el centro de la agregación de valor” (Auletta, 2013, p. 13); lo cual representa una transformación radical de la forma en la que las empresas adaptan nuevas tecnologías y las incorporan a sus procesos de negocios.

La innovación tecnológica, la disrupción de procesos y la transformación de servicios, constituyen las tres fuerzas claves señaladas como “la revolución más reciente que ha experimentado la industria de servicios financieros” (Gomber, Kauffman, Parker y Weber, 2018a, p. 221). Para los autores, la búsqueda de nuevas vías para modelos de negocios exitosos y la creación de una experiencia mejorada del cliente puede ser materializada mediante la disrupción impulsada por la plataforma tecnológica.

La dinámica para el sector financiero actual, y que incluye muchos otros sectores, “implica evaluar las innovaciones, disrupciones y transformaciones provenientes de tecnologías emergentes, que les permita rediseñar procesos, incorporar nuevos productos amigables y valiosos e implementar cambios permanentes en los servicios” (Gomber et al., 2018b, p. 223).

En este orden de ideas, el desarrollo del pensamiento disruptivo implica fomentar la autotransformación, la experimentación como factor de aprendizaje, el conocimiento de fuentes de innovación y una permanente vigilia tecnológica. Es enfocar los problemas desde una perspectiva diferente a la tradicional, trabajar de forma radicalmente distinta, con métodos diferentes a los establecidos.

Es así como puede señalarse a las tecnologías como el canal que permite generar innovación radical, en comparación con el canal tradicional; en ese sentido se afirma que “la fuerza *technology push* (impulsar nuevos productos o tecnologías desde el interior de la organización, sin que lo pida el

mercado) crea auténticos océanos azules” (Ferrás, 2014a, párr. 1). En estos planteamientos, se destaca a la innovación disruptiva impulsada por la tecnología, frente a los nuevos modelos de negocios, y se 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” (Ferrás, 2014b, párr. 2).

Las estrategias disruptivas, a pesar de su potencial para transformar industrias y mercados, conllevan diversos desafíos que las organizaciones deben enfrentar para implementarlas exitosamente. Estos desafíos pueden variar dependiendo del sector, la escala de la empresa y su cultura organizacional, pero hay varios temas comunes que suelen surgir:

Resistencia al cambio: Uno de los mayores obstáculos para la implementación de estrategias disruptivas es la resistencia al cambio por parte de los empleados y, a veces, de la alta dirección. Cambiar procesos bien establecidos y adoptar nuevas tecnologías puede generar incertidumbre y miedo entre los colaboradores.

Requerimientos de capital: La disrupción a menudo implica inversiones significativas en tecnología, desarrollo de productos y cambio de procesos operativos. Conseguir el financiamiento para estos proyectos puede ser un desafío, especialmente para las empresas más pequeñas o aquellas en sectores menos dinámicos.

Falta de habilidades adecuadas: La implementación de tecnologías avanzadas y nuevos modelos de negocio requiere habilidades que no siempre están presentes en la fuerza laboral actual. La brecha de habilidades puede ser un obstáculo importante, requiriendo inversiones en capacitación y desarrollo o en la contratación de nuevo talento.

Riesgos regulatorios y legales: Las innovaciones disruptivas pueden enfrentarse a barreras regulatorias que no se aplicaban a modelos de negocio más tradicionales. Navegar por el complejo panorama legal y regulatorio puede volverse lento o incluso detener algunas iniciativas disruptivas.

Sostenibilidad y escala: Aunque una idea puede ser innovadora, escalarla para que sea económicamente viable y sostenible a largo plazo es un reto. Muchas startups y empresas fracasan en esta etapa al no poder adaptar sus innovaciones disruptivas a mercados más amplios o al manejo de crecimiento rápido.

Gestión de la innovación continua: Mantener un ritmo constante de innovación y evitar que la empresa vuelva a caer en la complacencia después de un éxito inicial es un desafío continuo. La cultura de innovación debe ser fomentada y mantenida activamente.

Impacto en la marca y relaciones con los clientes: Las estrategias disruptivas pueden alterar la percepción de la marca y afectar las relaciones con los clientes establecidos. Administrar esta transición y comunicar efectivamente el valor de las nuevas propuestas puede ser complejo, especialmente si los clientes son resistentes a cambiar lo tradicional por lo nuevo.

Competencia y respuesta del mercado: Finalmente, el éxito de una estrategia disruptiva puede invitar a la competencia acelerada, tanto de startups que imitan la innovación como de personas que buscan neutralizar la amenaza disruptiva a través de tácticas agresivas.

Estos desafíos requieren una planificación cuidadosa, un liderazgo visionario y una ejecución estratégica para superarlos y aprovechar las oportunidades que las estrategias disruptivas ofrecen.

Tabla 1. Competencias gerenciales

<i>Cognitivas</i>	<i>Emocionales y sociales</i>	<i>Técnicas y de gestión</i>	<i>Tecnológicas e Innovación</i>
<i>Saber hacer</i>	Querer hacer	Poder hacer	Como hacer
<i>Conocimientos</i>	Trabajar en equipo	Planeación y control en la ejecución	Visión empresarial
<i>Gerencia Estratégica</i>	Ejercer liderazgo	Decidir cursos de acción para asegurar la calidad el servicio al cliente y el clima organizacional	Delegación y desarrollo de colaboradores
<i>Gerencia Financiera</i>	Resolver conflictos		Pensamiento digital
<i>Talento Humano</i>	Lograr resultados		
	Comunicarse proactivamente	Manejo eficiente del equipo	Pensamiento sistémico
	Generar motivación y compromiso	Gestión del tiempo	Construcción de redes
	Manejar acertadamente las diferencias	Manejo económico y financiero	Cambiar a experiencias en lugar de productos y servicios
	Influir positivamente sobre el Talento Humano	Implementación de nuevas tecnologías	Resiliencia y adaptación al cambio
	Escuchar y comprender los intereses, sentimientos y preocupaciones	Ejecutar coaching y mentoría	Comunicación y colaboración virtual
	Autogestión emocional	Otorgar incentivos, premios, promociones y ascensos	
		Desarrollar productos	Liderazgo situacional

Conclusiones

Se concluye que la capacidad de adaptarse a cambios rápidos y continuos es una competencia gerencial crucial en estrategias disruptivas. Los gerentes eficaces no solo deben responder a las innovaciones tecnológicas y los cambios del mercado, sino también anticiparlos y dirigir proactivamente a sus equipos hacia la adaptación y adopción de nuevas prácticas. Esta flexibilidad es esencial para mantener la competitividad y la relevancia en un entorno empresarial que evoluciona constantemente.

Las nuevas competencias gerenciales requieren un fuerte enfoque en la promoción de un ambiente donde la innovación y la creatividad florezcan. Los líderes deben estimular el pensamiento crítico y la resolución de problemas de formas no convencionales para generar soluciones disruptivas que puedan transformar efectivamente el mercado. Alentando a los equipos a pensar más allá de las soluciones tradicionales, los gerentes pueden desbloquear el potencial creativo que impulsa el avance y el éxito empresarial.



Los gerentes deben poseer no solo un entendimiento técnico de estas herramientas, sino también la capacidad para integrarlas estratégicamente en los procesos empresariales para mejorar la eficiencia, personalizar la experiencia del cliente y optimizar la toma de decisiones. Esta competencia permite a las organizaciones maximizar el valor de las tecnologías disruptivas y mantener una ventaja competitiva

Las nuevas competencias gerenciales son esenciales para navegar exitosamente por el panorama empresarial moderno, caracterizado por una disrupción constante. Las organizaciones deben priorizar el desarrollo de estas habilidades a través de programas de capacitación y mentoría adaptados a las necesidades del entorno digital y tecnológico. El fomento de una cultura de aprendizaje continuo y adaptabilidad será crucial para mantener la competitividad en la era de la disrupción tecnológica.

Bibliografía

- Arandia, O., & Portales, L. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica. *AD-minister*, (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.
- Goodburn, M. (2017). Disrupt and grow. Ámsterdam: KPMG International, 134512-G, 6-9. [Documento en línea]. Recuperado de: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2017/06/2017-global-ceo-outlook.pdf>
- Luke, W. (2016a,b). Disrupt: Think the unthinkable to spark transformation in your business. New Jersey, United States of America: Pearson Education, Inc.
- Morgan, J. (2016). What Skills and Education Do You Need to Succeed in the Fourth Industrial Revolution? *Forbes*. Retrieved from: <https://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2016/04/11/skills-education-succeed-fourthindustrial-revolution/#230bf9602d0a>.
- Torrealba, G., & Lucena, Y. (2018). Un Acercamiento a la Realidad: Iniciativas Adopción del Cuadro de Mando Integral en Venezuela. *Revista Scientific*, 3(7), 155-176. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.8.155-176>
- Weiser, M. (1991). The Computer for the 21st Century. *Scientific American*, 94-104. Paris, Francia: Université Paris-Sud, Laboratoire de Recherche en Informatique. Recuperado de: <https://www.lri.fr/~mbl/Stanford/CS477/papers/Weiser-SciAm.pdf>



CITAR ESTE ARTICULO:

Salguero Barba, N. G. . (2024). Nuevas competencias gerenciales y estrategias disruptivas de gestión empresarial. *RECIMUNDO*, 8(Especial), 265-274. [https://doi.org/10.26820/recimundo/8.\(especial\).octubre.2024.265-274](https://doi.org/10.26820/recimundo/8.(especial).octubre.2024.265-274)