

## PREFACIO

**Dr. Ramiro Aurelio Buitrago**

[ramirobuitrago@urbe.edu.ve](mailto:ramirobuitrago@urbe.edu.ve)

Maracaibo, Venezuela

### **ESTRATEGIA EMPRESARIAL EN EL MARCO DE LA INNOVACIÓN Y TENDENCIAS DIGITALES**

Para nadie es un secreto, que actualmente la gestión gerencial se ha convertido, en una vorágine de retos, desafíos, aciertos, desaciertos, éxitos y fracasos... pues en los últimos años, el desarrollo científico e incipiente, vertiginoso y agresivo progreso tecnológico, han logrado impactar el despliegue de los procesos organizacionales, con lugar en la escena gerencial contemporánea. Así las cosas, gerenciar de forma inteligente, comprende un esquema de acciones y actuaciones con enfoque multidimensional, lo cual va más allá de la inteligencia humana, pues en ello convergen fenómenos humanos, sociales, culturales, administrativos, financieros, políticos, ideológicos, filosóficos e incluso tecnológicos.

Por ello, es importante tener en cuenta que, el ejercicio del liderazgo como proceso humano, se apoya en la estrategia, pero... ¿Qué significa ser un líder estratégico? Esto consiste, en demostrar que se cuenta con la inteligencia suficiente, para aprovechar no sólo sus propios recursos cognoscitivos, sino también los instrumentos disponibles, que aseguren la contundencia de sus gestiones y operaciones, su visión prospectiva y el éxito de sus propuestas, integrando de manera frugal y por qué no decirlo... holística, las herramientas idóneas, entre las que bien podrían contarse, las nuevas tecnologías de la información y comunicación, tales como: La internet, el internet de las cosas (IoT), inteligencia artificial (IA), realidad aumentada, la conectividad en masa, las plataformas digitales en general, redes sociales, realidad virtual, la telepresencia, entre otras tantas a saber.

Para Buitrago et al., (2024), es importante exaltar que los estrategas en ejercicio del poder, que ocupen escaños al pináculo de la estructura organizacional, deben tener la capacidad de observar e identificar, los esquemas de comportamiento presentes en las filas del personal adscrito a su organización, a los fines de concebir, concretar y aplicar las

determinaciones ajustadas a la realidad compartida, por quienes integran los equipos de trabajo. Liderar, también se trata de ser un actor activo, participativo, recursivo que anticipa los resultados y hallazgos, entendiendo el cambio de época generado por la innovación digital y las tecnologías de vanguardia, sin obviar todo lo que ello significa. En palabras de autores como Buitrago et al., (2025), resulta fundamental tener en cuenta lo siguiente:

Ser líder nunca ha sido cuestión fácil, pues si bien es cierto que en él recae la responsabilidad y el crédito por los aciertos, ganancias y éxitos, lo mismo ocurre cuando se suceden los tropiezos, quiebres y fracasos, si acaso algo sale mal o un tercero se equivoca, todos los dedos señalan al líder. (p. 97)

Finalmente, viene bien rescatar la importancia del talento humano, en todas y cada una de las etapas de los procesos organizacionales, tanto en la planificación, organización, como en la dirección, lo cual visibiliza al elemento humano como eje dinamizador del esquema estratégico, administrativo y operativo... como tal. Esto último, merece ser rescatado, ya que a pesar del progreso tecnológico y la informatización necesaria en la dinámica organizacional, las personas merecen entender y comprender, que su intervención resulta fundamental y que las tecnologías de vanguardia, son sólo herramientas que facilitan, agilizan y robustecen la gestión administrativa, pues aun cuando ostenten grandes alcances, también presentan algunas limitaciones, y a la fecha, son incapaces de recrear el pensamiento abstracto, factor esencial, irremplazable e ineludible, que integra un gran número de procesos humanos, inherentes a la escena administrativa y organizacional contemporánea.

### Referencias bibliográficas

- Buitrago, R., Gutiérrez, A., Romero, N., Portillo, I., & Vera, J. (2025). *Síndrome de ganimedes: Retos y desafíos para los trabajadores en la escena organizacional hispana contemporánea*. Investigación y Pensamiento Crítico, 13(3), 96–112. <https://doi.org/10.37387/ipc.v13i3.421>
- Buitrago, R., Gutiérrez, A., Henríquez, C., Romero, N. y Vera, J. (2024). *Surgimiento de los liderazgos apócrifos en la escena organizacional hispana contemporánea*. Revista Global Negotium, 7(2), 114 – 145. <https://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/456/872>