



Alianza de
Investigadores
Internacionales S.A.S
ALININ

Revista
Temario Científico



Vol. 6 Nro.1. Enero - Junio, 2026

ISSN 2805-850X

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional



Dra. Rosana A. Meleán Romero

Universidad del Zulia,
Maracaibo, Venezuela
<https://orcid.org/0000-0001-8779-738X>

Modelos de gestión en organizaciones emergentes.

Transformaciones para la sostenibilidad en contextos dinámicos

Nuestra América Latina atraviesa actualmente escenarios complejos caracterizados por entornos volátiles, llenos de incertidumbre y grandes complejidades y ambigüedades (entornos VUCA: Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad), que imponen procesos de profunda transformación, que dejan atrás estructuras incipientes y se convierten en impulsores de espacios dinámicos de co-creación, experimentación y adaptación. En estos contextos, son propicias transformaciones importantes que impidan la extinción de las organizaciones y permitan atender las demandas sociales de la población.

Es necesario reflexionar sobre la existencia pura de modelos de gestión tradicionales, propios de enfoques clásicos, característicos de una gerencia contemporánea, que se ven desplazados por la presencia de modelos emergentes que demuestran escalabilidad, no solo desde la perspectiva económica, sino también desde lo social. En la actualidad, las organizaciones despliegan esquemas de trabajo híbridos que integran lo tradicional con lo innovador, promoviendo estructuras organizacionales más horizontales, colaborativas y orientadas al conocimiento. Estas transiciones paradigmáticas importantes son necesarias, para transitar de esquemas predictivos a enfoques adaptativos, donde la flexibilidad, innovación y sostenibilidad se convierten en ejes estructurales de la acción gerencial.

Replantear modelos de negocio desde una perspectiva de valor compartido, implica la convergencia de las dimensiones económicas, sociales y ambientales, como un principio rector que se integra a la lógica estratégica de las organizaciones. Corresponde la autoevaluación y ante la mirada de los



resultados obtenidos, definir – si corresponde- estrategias para re-inventarse, atendiendo a su naturaleza evolutiva, sustentada en procesos de aprendizaje continuo, iteración y ajuste permanente ante la mirada de una sociedad cada vez más demandante.

De la misma manera, es medular considerar en estos procesos de transformación, la irrupción inminente que han tenido las tecnologías emergentes como dinamizantes en la configuración de nuevos modelos de gestión, introduciendo nuevas formas de crear, capturar y distribuir valor. La digitalización, analítica de datos, inteligencia artificial y las plataformas digitales permiten el acceso a información en tiempo real, anticipar tendencias y optimizar la toma de decisiones, entre un sinfín de bondades para las organizaciones. Este fenómeno no solo incrementa la eficiencia operativa, sino que impulsa la transformación de los procesos organizacionales hacia esquemas más inteligentes, interconectados y orientados al cliente.

Todo esto ante la lógica reflexiva sobre el valor del capital humano que participa en los procesos organizacionales...y aquí, cabe la gran interrogante que ocupa y preocupa ante la gran eficiencia de estos modelos, que pudieran ser analizados desde la óptica de las fábricas oscuras: *¿Será posible la organización sin humanos desde la inminente llegada de la digitalización y la robótica? ¿Qué tipo de personal es necesario y requerido en las organizaciones de este siglo? ¿Qué se requiere de la inteligencia humana, ante las potencialidades de la inteligencia artificial en estos días?* Cabe reflexionar sobre estas realidades...

Las organizaciones requieren proyecciones ante transformaciones inminentes, sin embargo, la construcción de modelos de gestión sostenibles requiere no solo de herramientas técnicas, sino también de la integración de estas con las capacidades humanas, ese equilibrio necesario del cual siempre se ha discutido en la relación hombre-máquina

La visión estratégica del hombre que lidera las organizaciones pasa por re-definir formas y modos de actuación, de manera que se articule: emprendimiento, innovación, responsabilidad social con la automatización, digitalización, robotización, presentes en el mundo organizacional...la capacidad de integrar estos elementos determinará, en gran medida, el éxito de la organización en su proceso de consolidación y escalamiento presente y futuro.

La nueva era gerencial demanda una reconfiguración del pensamiento administrativo, orientada hacia la comprensión de las organizaciones como sistemas abiertos, dinámicos y en constante interacción con su entorno. Los modelos de gestión constituyen una expresión tangible de las transformaciones que atraviesa la gerencia contemporánea, ante la exigencia de construir nuevas lógicas organizacionales capaces de responder a los desafíos del siglo XXI.

Rosana Meleán