

DISRUPCIÓN ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS VENEZOLANAS EN LA POSTPANDEMIA

MSc. Rosalía Seijas

Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez

Barquisimeto, Venezuela

<https://orcid.org/0000-0002-8798-6401>

rosaliaseijas86@gmail.com

Resumen

Este ensayo se centra en el estudio de la disrupción organizacional, siendo una de las formas de ruptura del convencionalismo tradicional de las organizaciones. Para ello, se llevó a cabo una investigación documental de nivel descriptivo, teniendo como objetivo interpretar la noción disrupción, con precisiones promovidas principalmente por los autores: Christensen, McGrath y Tushman, los cuales, han indagado en el estudio de la disrupción organizacional, con diferentes enfoques para que las empresas sean capaces de equilibrar la innovación y aceptar los cambios que se vienen generando en la actualidad. Por otra parte, se recopilan y clasifican todos aquellos factores que explican por qué las empresas instaladas en el mercado no son capaces de defenderse con éxito ante un hecho disruptivo. Además, con base a la narrativa del discurso sobre la disrupción se pretende clarificar las posibles imprecisiones y contradicciones que en ocasiones se presentan en dicha noción. Finalmente, se pone de manifiesto una serie de reflexiones, que permita incentivar la participación del sujeto, de una manera efectiva en su toma de decisiones ante un evento de cambio y se convierta en un agente innovador ante la disrupción que se presente en la organización.

Palabras clave: *Empresa, Innovación, Disrupción.*

Recibido: 21/07/2023

Aceptado: 05/11/2023

Revista In Situ/ISSN 2610-8100/Vol. 7 N°7/ Año 2024. San Felipe, Venezuela/ Universidad Nacional Experimental del Yaracuy, pp. 226 - 236

ORGANIZATIONAL DISRUPTION IN COMPANIES VENEZUELAN IN THE POST-PANDEMIC

Abstract

This essay focuses on the study of organizational disruption, which is one of the ways to break the traditional conventionalism of organizations. For this, documentary research of descriptive level was carried out, with the objective of interpreting the notion of disruption, with precisions promoted mainly by the authors: Christensen, McGrath and Tushman who have investigated the study of organizational disruption, giving different approaches. so that companies are able to balance innovation and accept the changes that are currently being generated. On the other hand, all those factors that explain why the companies installed in the market are not capable of successfully defending themselves against a disruptive event are compiled and classified. In addition, clarity and precision are provided to a literature sometimes surrounded by contradictions and imprecise terminology. Finally, a series of reflections is revealed, which allows to encourage the participation of the subject, in an effective way in his decision-making in the face of a change event and becomes an innovative agent in the face of the disruption that occurs in the organization.

Keywords: *Company, Innovation, Disruption.*

Introducción

La interpretación del concepto de disrupción, implica una transformación significativa que desafía el estatus quo de las empresas. Es decir, se puede establecer nuevas oportunidades como el acceso a nuevos mercados, creación de producto o servicios innovadores, que permiten ser más eficiente y competitivo. No obstante, esto puede traer consigo amenazas que pueden provenir de competidores emergentes y el acelerado cambio en la preferencia del consumidor, o la obsolescencia del producto, entre otras. Es relevante hacer referencia a lo expuesto por (Christensen, 1997, p. 84), en el cual señala: “La disrupción organizacional ocurre cuando las empresas no pueden adaptarse a estos cambios y pierden su posición en el mercado”. Haciendo inferencia en lo citado por el autor, se reflexiona diciendo que con la adopción de la disrupción organizacional en las empresas se pueden crear nuevas oportunidades y ventajas competitivas.

En el contexto de postpandemia, implica “tomar conciencia por medio del proceso de autoobservación, la reflexión del ser humano en cómo es que hace lo que hace”. (Labrador, 2022, p.2). Bajo esta perspectiva, las organizaciones han tenido que realizar cambios y replantear sus funciones administrativas. Una de ellas ha sido la adopción de nuevas tecnologías que van a permitir operar de manera eficiente en un entorno virtual, esto también va admitir la reevaluación del modelo de negocio, donde se debe repensar las formas actuales como se ofrecen los productos y servicios, y por ello, identificar nuevas oportunidades para ajustarse a las necesidades del mercado actual. Este nuevo concepto que se adaptará a través de la disrupción organizacional accederá igualmente la flexibilidad en la toma de decisiones, donde deben estar dispuestos a cambiar estrategias que permitirán la supervivencia y el éxito de estas organizaciones en tiempo de crisis.

Actualmente, las organizaciones existentes, han tenido que adaptarse a estos nuevos cambios de sobrevivencia con el fin de continuar con el desarrollo de sus productos o servicios. Precisamente, las empresas venezolanas han experimentado cambios que incluyen estrategias como: el comercio electrónico, creación de tiendas en líneas, ofreciendo servicios a domicilios, publicitar sus productos y servicios en redes sociales, así como también, el uso de plataformas digitales para la comunicación, como el whatsapp y los videos, conferencias entre otras.

De acuerdo a estos cambios que promete la disrupción organizacional, es necesario reflexionar con respecto a las existentes en Venezuela y es por esto que me hago la siguiente interrogante. ¿Cómo las empresas venezolanas pueden ir adoptando los cambios ofrecidos por la disrupción organizacional? En estos nuevos enfoques y en función a lo establecido anteriormente, es necesario destacar que las mismas puedan adaptarse a estas transformaciones ofrecidas por la disrupción organizacional, con el fin de tener ideas transformadoras y talentos emergentes que conlleven a brindar una nueva cultura de innovación, desarrollando pensamientos críticos mediante el aprendizaje continuo. Además, es importante resaltar que estas empresas deben explorar de manera

constante, los avances tecnológicos significativos para incorporarlos a sus operaciones, automatizando todos sus procesos y asociándose con startups como empresa innovadora que pueda ofrecer soluciones disruptivas.

Perspectiva histórica de la disrupción

La disrupción ha sido una constante a lo largo de la historia, la misma ha evolucionado a un ritmo acelerado. Desde los avances tecnológicos como la revolución industrial hasta la era digital, cada etapa ha traído consigo cambios significativos en la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. Por lo tanto, el avance del mundo está signado por el desarrollo del hombre como protagonista estratégico del progreso.

Cabe resaltar, que a través de la historia han transcurrido acontecimientos trascendentales relacionados con la disrupción, uno de ellos es la invención de la escritura la cual transformó la manera en que las personas se comunicaban y almacenaban información, permitiendo el registro y la transmisión de conocimientos y pensamientos, lo que condujo al desarrollo de la cultura, la ciencia y la tecnología. La escritura también admitió una mayor precisión en los registros de eventos ayudando a preservar la memoria colectiva de las sociedades.

Es notorio que a través de la historia la noción relacionada a la disrupción siempre ha estado presente, esto obedece a la manera en que se ha afrontado dicho suceso, evidentemente con el origen de la escritura trajo consigo grandes avances. Somos deudores de la cultura que se estableció gracias a los avances del ser humano, a su empeño por recoger y guardar lo que de valor tenía la sociedad, para que las futuras generaciones puedan aprovechar sus contribuciones.

La disrupción desde un proceso

Varios autores, explicaron que la disrupción “describe procesos por los cuales una empresa más pequeña y con menos recursos es capaz de desafiar con éxito a otras más grandes y consolidadas en el mercado”. (Christensen, Raynor y McDonald, 2017, p.5).

En este sentido, para abarcar la disrupción desde un proceso se puede comenzar en primer lugar identificando áreas de mejoras tales como: eficiencia operativa, agilidad en la toma de decisiones, adaptabilidad al cambio, mejora en la experiencia del cliente y optimización de recursos. En segundo lugar, búsqueda de nuevas tecnologías o enfoques innovadores, es decir, estar al tanto de las últimas tendencias y herramientas tecnológicas que puedan mejorar la eficiencia y la productividad del proceso, así como, explorar nuevos enfoques o modelos de negocios que puedan generar ventajas competitivas, entre ellos podemos mencionar modelo de suscripción (Netflix). Modelo de plataforma (Urbe, Mercado libre) Modelo freemium (Canva, Skype) y modelo de negocio basado en datos (Google, Facebook). En tercer lugar, fomentando la colaboración y la creatividad en el equipo, lo que implica promover un ambiente de trabajo donde se valore el intercambio de ideas, se fomente la participación activa de todos los involucrados y se incentive la generación de soluciones innovadoras.

En relación a estas premisas en el proceso de la disrupción, debemos asumir que el mismo es un fenómeno que puede evolucionar por completo una empresa o mercado, generando cambios profundos y significativos. Además,

puede representar tanto oportunidades como retos para las organizaciones existentes y su impacto depende de cómo se gestionen y adapten al cambio. La disrupción será entonces, un motor de innovación y crecimiento y los que logren adaptarse y aprovechar las nuevas oportunidades estarán mejor posicionado en el futuro.

La disrupción como elemento transformador

Actualmente, la disrupción se ha convertido en un elemento transformador, abarcando tanto el ámbito económico como social, provocando que los nuevos modelos de negocio disruptivos, tales como: el de suscripción, economía colaborativa, freemium, y el modelo de plataforma, desafíen las industrias tradicionales y ofrezcan nuevas formas de satisfacer las necesidades de los consumidores. Por ende, es importante estar abierto al cambio, ser adaptable, buscar nuevas oportunidades y estar dispuesto a salir de la zona de confort. También es crucial fomentar la innovación y la creatividad, así como mantenerse actualizado con las últimas tendencias y avances tecnológicos.

Tendencia a la disrupción gerencial

A lo largo de los años, las sociedades han experimentado una continua evolución, dando lugar a diferentes formas de pensamientos que han servidos como fundamento para establecer diversas estructuras organizativas. En el siglo XXI, nos encontramos ante la posibilidad de cambios diversos, los cuales nos invitan a reflexionar sobre la necesidad de replantear cualquier tipo de institución, organización o empresas.

La gestión empresarial, como una dimensión humana, está en evolución de manera acelerada a medida que pasan los días. Este avance permite reconocer el bienestar y la motivación de cada uno de los empleados, lo cual impulsa a alcanzar el éxito en los diferentes retos y metas propuestos dentro de las organizaciones. Es fundamental que los esfuerzos en cada área de trabajo sean constantes con el fin de garantizar una gestión centradas verdaderamente en las personas. En este sentido es importante abordar diversos conflictos que puedan surgir, como la resistencia al cambio por parte de los empleados, así como la falta de alineación entre los objetivos individuales y los de la empresa. Como lo señala: Gordon, (1997, citado en Acosta, 2002):

La resistencia se puede provocar por diversos factores como el desconocimiento de las necesidades y creencias de los miembros de la organización, la falta de información sobre el proceso de cambio, la falta de percepción sobre necesidad de cambio, la generación de bandos “ellos contra nosotros”, la sensación de amenazas para la experiencia, posición jerárquica y la estabilidad laboral, la existencia de una burocratización muy rígida y la estimulación del temor a lo desconocido. (p.24)

De acuerdo a lo señalado por el autor se puede decir que, es necesario que las empresas comprendan y aborden la resistencia al cambio de manera efectiva, lo que significa, involucrar a los empleados en el proceso de cambio, propor-

cionando información clara y transparente, ofreciendo capacitación y el apoyo más adecuado, demostrando que con estas transformaciones llegan beneficios y oportunidades, no solo para la organización, sino también para ellos.

Disrupción y Organización

La disrupción y la organización se encuentran vinculadas al entorno empresarial desafiando las prácticas y estructuras organizativas tradicionales, lo que puede llevar a cambio significativo en la forma en que se hace negocios, reimaginando el contexto para ajustarse y reconfigurarse de una manera acelerada en toda su estructura interna y así aprovechar las ventajas competitivas emergentes. En este ámbito, la disrupción plantea desafíos y oportunidades en la gestión y el liderazgo organizacional. Los gerentes deben tener una mentalidad ágil y abierta al cambio, para fomentar una cultura de aprendizaje continuo e innovador.

La disrupción en las organizaciones siempre enfrentará grandes desafíos, principalmente en lo que se refiere a la resistencia a los cambios, porque se obstaculiza la incorporación de estas innovadoras iniciativas disruptivas. Por tal razón, los líderes en la búsqueda de transformaciones, deben utilizar la planificación como técnica de cambios empresariales e innovación para lograr los objetivos previstos, al coordinar e integrar la asignación de recursos y comunicar a su personal los beneficios que ofrece la disrupción y lo trascendente que puede ser la misma, para obtener el máximo aprovechamiento de cada una de las oportunidades y aplicarla en su estructura jerárquica, es decir, en todos sus niveles. Así mismo, incluir nuevos paradigmas y plantear desafíos de una manera motivadora y sin temor a los posibles cambios organizacionales que puedan presentarse.

Desafíos y oportunidades en la era actual de las organizaciones

Tomemos un momento para situarnos en la actualidad y consideremos importantes cambios que están experimentando las organizaciones, estos cambios se deben a varios factores:

- El cambio acelerado que se está notando, conlleva a que las organizaciones permitan aprender y adaptarse rápidamente para garantizar la supervivencia y su crecimiento.
- El crecimiento y avance en las tecnologías está transformando, una nueva forma de operar de las organizaciones.
- Las organizaciones cada vez más implementan un enfoque tecnológico que permita mejorar sus productos o servicios, que sean más eficientes y efectivos.

Las organizaciones, como resultado de su aprendizaje, están desarrollando su propia cultura apoyada en la tecnología y la adopción de nuevos modelos de gestión, la comunicación efectiva entre los elementos constitutivos de una organización es fundamental para lograr el éxito, sin embargo, la falta de factores como los mencionados anteriormente, puede aumentar los problemas y convertirse en un obstáculo para poder desarrollar nuevos modelos.

El aprendizaje organizacional requiere, en última instancia la evolución de modelos mentales compartidos, los cuales son fundamentales para fomentar un ambiente de aprendizaje y colaboración, mejorando así su capacidad de adaptación, innovación y toma de decisiones.

En el contexto del siglo XXI, las organizaciones necesitan tomar en cuenta lo siguiente para alcanzar el éxito:

Estar orientada al conocimiento.

Contratar al Personal calificado.

Implementar una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional.

Establecer una estrategia sólida de gestión del cambio.

Tener una estructura plana, desaparición de la jerarquía.

Las organizaciones exitosas del siglo XXI se caracterizan por promover los valores organizacionales como principios éticos y culturales, así como su misión y visión que guíen el comportamiento y las decisiones de sus miembros, con la finalidad de definir su identidad.

Además, estas organizaciones, cuentan con tecnologías de punta que las hace más eficientes y competitivas. Por supuesto, que la gerencia debe preocuparse que su equipo de trabajo cuente con los conocimientos que son necesarios para garantizar un buen desempeño, rendimiento en la organización. Para brindar oportunidades de desarrollo y fomentar un ambiente de aprendizaje continuo.

Fortalezas y debilidades de las empresas venezolanas

Los modelos comerciales pueden cambiar muy rápidamente los mercados en que se desenvuelven las organizaciones en el territorio nacional. Sin embargo, es importante acotar que dichas empresas cuentan con oportunidades que la diferencian y les permite enfrentar de manera significativa dichas disrupciones. Tales como:

Contar con recursos energéticos de fácil acceso y de bajo costo.

Gran cantidad de recursos naturales explotables.

Su pequeña dimensión le permite adaptarse a los cambios drásticos del mercado.

Un amplio mercado de alternativas tecnológicas.

El medio ambiente es una potencia que permite el desarrollo del trabajo de las empresas venezolanas.

De igual forma existen debilidades las cuales se tienen que contrarrestar para lograr la competitividad de las empresas. Unas de ellas son:

La poca inversión y acceso a financiamientos para la innovación y el desarrollo de nuevas tecnologías y modelos de negocios.

A pesar de las actualizaciones de muchas empresas con relación a las tecnologías de información y comunicación, existe mucha resistencia a estos cambios que no permiten el avance y la producción adecuada de bienes y servicios.

La inestabilidad política y económica del país que dificulta la planificación y el crecimiento empresarial a corto, mediano y largo plazo.

Deficiencia y hasta ausencia de planificación estratégica que no evidencia objetivos claros y plazos para lograrlos.

Es importante acotar que las empresas venezolanas tienen tantas fortalezas como debilidades, las cuales se deben tener en cuenta para enfrentar la disrupción organizacional.

Disrupción Digital

Muchas son las transformaciones que se vienen suscitando a nivel empresarial a raíz de la llegada de las tecnologías de información y comunicación, las cuales han alterado la propuesta de valor de los bienes y servicios que están ofreciendo las organizaciones en la actualidad. La disrupción digital ha permitido que muchas empresas cambien la forma de producir y ofrecer servicios a una comunidad, o población en general, se puede observar cómo compiten utilizando estrategias y herramientas que le permiten ser más competitivo y expandirse, no solo a nivel nacional, sino internacional.

Es por este motivo que tantos directivos como líderes empresariales también han tenido que cambiar o reforzar sus habilidades y destrezas, con el fin de aprovechar las oportunidades que se están presentando con la disrupción digital. En general muchas son las empresas que han tenido que innovar para cumplir con las demandas de la sociedad. Estos cambios han llevado a las empresas a ser más ágiles, creativos y flexibles para mantenerse a la vanguardia de la disrupción digital y aprovechar las oportunidades de negocios que esta ofrece. En este entorno es necesario que las empresas estén preparadas para enfrentar las transformaciones del mercado, por lo que una revisión constante es fundamental para lograrlo.

En este sentido, la disrupción digital ha permitido cambiar la manera de hacer negocios de las empresas y organizaciones. En la actualidad se puede tener una comunicación no solo a nivel nacional sino también en el plano internacional a través de plataformas digitales que han impulsado colaboraciones a distancia para lograr lo propuesto por las diferentes empresas, interactuando con clientes y demás personas para conocer opiniones, ideas e inquietudes con relación a los productos o servicios ofrecidos en ese momento por las diferentes compañías e instituciones empresariales.

Transformación de los procesos Gerenciales y administrativos desde la visión disruptiva

Transformar los procesos de gestión y administración desde una perspectiva disruptiva se ha convertido en un tema cada vez más importante en la gestión empresarial actual. La creciente influencia de las tecnologías y la nueva dinámica del mercado global han creado un entorno empresarial cada vez más competitivo e impredecible, lo que lleva a las empresas a buscar nuevos enfoques y herramientas para mantenerse relevantes y competitivos. En este contexto la transformación disruptiva se ve como la respuesta clave para impulsar la innovación y una gestión empresarial eficaz.

Durante la pandemia a nivel mundial muchas empresas y organizaciones se enfrentaron a cambios inesperados en la forma en que realizaban sus actividades cotidianas. Como respuesta necesaria se vieron obligadas a transformar sus procesos gerenciales y administrativos con el fin de mantener su productividad y servicios en los diferentes entornos sociales. Estas transformaciones se han destacado como un ejemplo clave de la necesidad de una gestión disruptiva para enfrentar los desafíos en un mundo empresarial, dinámico e impredecible.

Es importante destacar que, en Venezuela, las empresas adoptaron estrategias y herramientas necesarias para mantener la actividad de sus trabajadores y continuar ofreciendo productos y servicios a la comunidad. Esta ruptura con los modelos tradicionales permitió a muchas organizaciones adaptarse de manera continua a los cambios emergente del país, no solo para enfrentar momentos difíciles sino también para fomentar la innovación y mantenerse al día con las tendencias actuales.

Los desafíos de las empresas han sido de gran magnitud para superar las crisis presentadas por la pandemia, tales como:

• Digitalizar los procesos automatizando las tareas y aumentar la eficiencia de las organizaciones.

• La adaptación de la cadena de suministro con el fin de responder y ajustarse a las demandas del entorno cambiante.

• La implementación de medidas de seguridad sanitarias para garantizar la protección y seguridad de las personas de las empresas.

• La gestión de la educación a distancia y la innovación de los modelos de negocios entre otros que fueron necesarios para seguir en el mercado laboral a pesar de la crisis enfrentada por la pandemia.

Las organizaciones deben mantenerse preparadas para afrontar situaciones cambiantes en el país y adaptar sus procesos gerenciales en consecuencia, a fin de mantener la eficiencia, calidad y competitividad en el mercado laboral.

Tiempos de incertidumbres

Romper con la incertidumbre que creó el COVID-19 en el ámbito empresarial venezolano, genera desafíos que implica desarrollar estrategias y acciones. Por tal razón, se requieren de líderes con pensamientos diferenciados y abiertos a los cambios, pero apoyados con estructuras de equipos, tomando decisiones y dándole prioridad al talento humano innovador y a las tecnologías para irrumpir y enfrentar los nuevos paradigmas emergentes, los cuales se presentan de manera constante y acelerada.

Ahora bien, existe la promoción de indicadores direccionado a las organizaciones y sus líderes donde enfocan sus beneficios a la fuerza laboral de las empresas. A continuación (Rivera y Gutiérrez, 2020. p.16) lo exponen:

- Comprender la organización: La información es clave para gestionar la incertidumbre y formular acciones.
- Fortalecer los valores de la organización: Alinear los valores de la organización con los valores de los trabajadores.
- Reforzar los valores y los comportamientos positivos de la organización
- Brindar una perspectiva saludable del teletrabajo: Desarrollo de programas y medidas de bienestar adaptadas a las necesidades del personal, enfocadas en su salud, productividad y compromiso con la organización.
- Capacitaciones: Oferta de entrenamientos y capacitaciones en diversos temas, como salud mental, manejo del estrés, bienestar laboral, estilos de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, entre otros.

En base a lo citado anteriormente, para el cumplimiento efectivo de dichos indicadores, es importante que el líder este preparado, aplicando planes estra-

tégicos de acuerdo a las necesidades organizacionales, considerando los recursos tanto humanos, financieros, materiales y tecnológicos. De igual manera, motivando al personal de las empresas, para que se adapten a nuevos modelos de trabajos, implementados a raíz de la pandemia, y así cumplir con los objetivos que pretenda alcanzar la organización.

Conclusiones

A nivel mundial, las organizaciones incluidas las venezolanas, han enfrentado y asumido en el último quinquenio, dificultades en ocasiones no convencionales, como lo acontecido con la pandemia, que produjo cambios en el comportamiento organizacional, teniendo que romper con sus procesos tradicionales de gestión en la práctica gerencial. Esta realidad nos lleva a pensar en las particularidades de cada organización, donde las decisiones gerenciales deben prepararse para la incertidumbre que puedan presentarse. Si esto es así, pareciera que las organizaciones deben repensar sus esquemas, no solo desde las probabilidades, sino más bien desde sus posibilidades.

Vale decir, que la disrupción presente en las organizaciones implica evaluar las necesidades y el quiebre de modelos gerenciales tradicionales, se debe cuestionar dichas acciones para dar paso a nuevas innovaciones y estrategias creativas, donde la tecnología actualmente juega un papel primordial, pero se debe tener claro que no debe ser el único elemento, ya que existen otros escenarios organizacionales que no deben descuidarse.

En este sentido, será necesario que el recurso humano presente en las empresas, se prepare para múltiples escenarios y no solo para esperar lo preestablecido. Consiste en asumir la idea de cambios emergentes, que rompan con la cotidianidad organizacional, se debe reestructurar a su vez los procesos rígidos en un contexto de incertidumbre y complejidad.

Para finalizar, es importante que los líderes en sus organizaciones estén abiertos a la aceptación de la disrupción como un elemento que los pueda fortalecer y no resistirse a los cambios que los mismos puedan generar.

Consideraciones Finales

Las actividades que realizaban las organizaciones durante y postpandemia, dieron un giro en la forma de efectuar sus funciones y tareas por lo que se vieron comprometidas en acondicionar sus operaciones y reorientar al personal a distintos escenarios para promover nuevos comportamientos, estructura de trabajo y equipos.

La creación de nuevas organizaciones, deberán direccionarse a diferentes paradigmas, enfoques y perspectivas apuntando hacia las tecnologías como herramientas que potencien y fortalezcan los procesos en las organizaciones emergentes.

La disrupción que aconteció por el COVID-19, ha permitido el desarrollo de estrategias empresariales por parte de sus líderes, para anticiparse y estar preparados ante diversas eventualidades que se presenten en un futuro.

“Se mide la inteligencia del individuo por la cantidad de incertidumbres que es capaz de soportar”.

Emmanuel Kant

Referencias

- Acosta, C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en el cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*.
- Christensen, CM. (1997). *El dilema del innovador: cuando las nuevas tecnologías causan grandes Empresas a la quiebra*. Boston: Prensa de la Escuela de Negocios de Harvard.
- Christensen, C. Raynor, M. y McDonald, R. (2017). *Que es disruptivo ¿Innovación? Revisión de negocios de Harvard*. Disponible en: <https://acortar.link/Z44MBw>
- Kant, E. (1990). *Critica de la razón práctica*. Madrid: Akal.
- Labrador, G. (2022). Cambios en las Perspectivas investigativas postpandemia en las Ciencias Sociales *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*. <http://orcid.org/0000-0002-9475-6524>
- Rivera, L. y Gutiérrez, C. (2020). *Gestión Estratégica de Talento ante la nueva realidad*. Disponible en: <https://acortartu.link/6088o>

Rosalía Seijas López: Especialista en Talento Humano, Licenciada en Administración Mención Administración de Recursos Humanos, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez; Magíster en Ciencias Administrativas Mención Gerencia de Recursos Humanos, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez; Doctorado (en curso) en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Facilitador en maestrías en seminario teorías administrativas Adscrito al Programa Ciencias Administrativas mención Gerencia de Recursos Humanos.

