

© Mtro.
ALEJANDRO DE
JESÚS SAAVEDRA
MÉNDEZ

exaudlap
COMUNIDAD DE EGRESADOS

- Ingeniero químico e ingeniero ambiental por la Universidad de las Américas Puebla.
- Estudiante de la maestría en Dirección de Negocios por la Universidad de las Américas Puebla.
- Ha publicado artículos de investigación en diferentes foros nacionales e internacionales.
- Actualmente, es consultor empresarial en gestión ágil de proyectos, gestión ambiental, eficiencia energética y economía circular, así como miembro de Global Shapers Puebla Hub que es parte de Global Shapers Community iniciativa del Foro Económico Mundial.

EL LIDERAZGO DISRUPTIVO

en las organizaciones exponenciales (ExO)

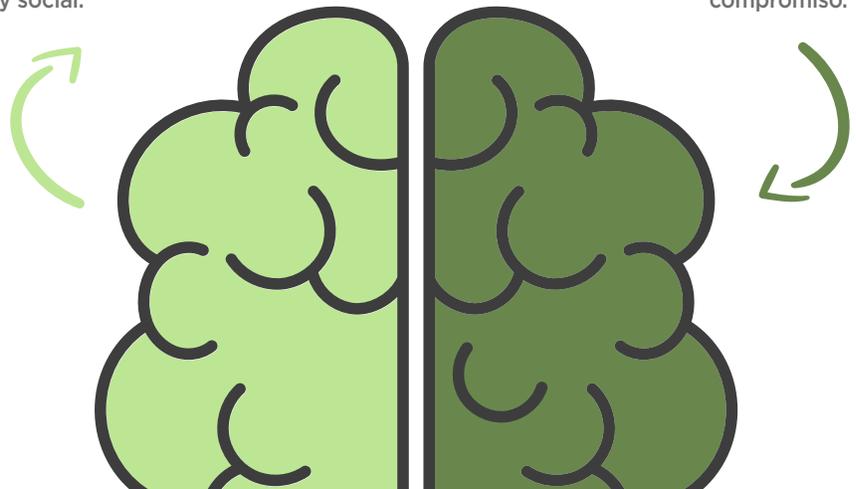
Actualmente, existen empresas que se encuentran en la era de la disrupción, es decir, rompen con la manera tradicional de hacer las cosas para conseguir innovar y establecer nuevas formas de gestionarse, a partir de la tecnología desarrollada en el siglo XXI, como: inteligencia artificial (IA), internet de las cosas (iot), blockchain, energías renovables, realidad virtual y aumentada. Algunas de ellas son, por ejemplo, Airbnb, Duolingo y DiDi.

Es de suma importancia comprender las organizaciones exponenciales (ExO) ante la era de la disrupción, debido a que son una nueva generación que a partir de la tecnología pueden escalar exponencialmente, siendo ésta una nueva forma de innovar y gestionar el cambio organizacional, además de impactar diez veces más que las organizaciones tradicionales. Ismail et al. (2019) mencionan que la clave está en reducir los costos de la oferta utilizando como estrategia el *marketing* digital, ya que cuando se reduce este costo y el capital se expande, se desarrollan empresas unicornio. En México han surgido algunas que alcanzaron una valuación de mil millones de dólares, como Kavak, Clip y Bitso. Sin embargo, el objetivo no sólo es centrarse en el capital, sino en hacer las cosas bien para gozar de un mejor mundo.

Cabe mencionar que las organizaciones exponenciales cuentan con un propósito transformador masivo (MTP) y responden a la pregunta ¿para qué existe la empresa?, es decir, «el poder de atracción», como lo mencionan Hagel et al. (2010), se puede crear una cultura organizacional propia para generar un ecosistema positivo y no darle paso a la competencia. Así mismo, Ismail et al. (2019) publicaron la fórmula ExO, que menciona 10 atributos del cerebro divididos en dos partes:

Hemisferio izquierdo:
interfaces, cuadros de mandos, experimentación, autonomía y social.

Hemisferio derecho:
empleados a demanda, comunidad y entorno, algoritmos, activos externos y compromiso.



Por un lado, para el hemisferio izquierdo, usó el acrónimo IDEAS teniendo como objetivo tres aspectos: el orden, el control y la estabilidad. Por otro lado, al hemisferio derecho lo denominó ESCALAR, pues muestra la creatividad, el escalamiento y la incertidumbre.

Langa (2018) menciona que «los líderes disruptivos son necesarios si una organización quiere resultar innovadora». Un ejemplo de ellos es el presidente ejecutivo de Amazon, Jeff Bezos. Es por ello que se deben formar líderes innovadores y disruptivos, personas que se atrevan a experimentar en general nuevos conceptos

y marcos de trabajo de forma incremental, para salir de su zona de confort, así como sustituir la jerarquía por una organización flexible donde todos pueden ser escuchados para la toma de decisiones y atreverse a querer lograr un cambio. Como lo menciona Christensen (1997) las organizaciones deben crear espacios donde puedan coexistir actividades de experimentación, iteración, empíricas y de exploración relacionadas a la innovación disruptiva. En el cuadro 1 se muestra la taxonomía específica de competencias asociada al liderazgo disruptivo.

CUADRO 1. TAXONOMÍA DEL LIDERAZGO DISRUPTIVO

TIPO DE COMPETENCIAS		
COMPETENCIAS DE ESTRATEGIA DIGITAL	COMPETENCIAS BLANDAS	COMPETENCIAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL
<ul style="list-style-type: none"> • DIRIGIR LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL • VISIÓN HOLÍSTICA • PROMOVER LA CULTURA DIGITAL DE LAS PERSONAS 	<ul style="list-style-type: none"> • COMUNICACIÓN • TOMA DE DECISIONES • EMPATÍA • TRABAJO EN EQUIPO • RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS 	<ul style="list-style-type: none"> • CREATIVIDAD • PENSAMIENTO CRÍTICO • ADAPTABILIDAD • PRODUCTIVIDAD • COLABORACIÓN

Fuente: elaboración propia basado en Landeta et al., (2020).

Con base en el cuadro 1, se puede establecer un nuevo ecosistema de aprendizaje adecuado para las organizaciones exponenciales (ExO), para lograr transferir estas competencias a un nuevo marco de formación que Martínez (2015) denominó «aprendizaje invertido» para lograr los objetivos propuestos por medio de las tecnologías de información, donde el interesado se adapte a su tiempo para promover su autonomía y responsabilidad.

Finalmente, el resultado clave de las organizaciones con mayor éxito han sido las exponenciales (ExO), debido a su modelo de negocio y por la tecnología disruptiva. Además, a partir del marco formativo basado en el liderazgo disruptivo se pueden medir los resultados para seguir aplicando la mejora continua e incorporar nuevos conceptos, como la economía circular y las organizaciones exponenciales (ExO), que refieren algunas competencias específicas para mejorar la competitividad en el capital humano y en la organización. 

REFERENCIAS

- Christensen, C. (1997). *The innovator's dilemma*. Harvard Business School Press.
- Hagel, J. et al. (2010). *The power of pull: how small moves, smartly made, can set big things in motion*. Nueva York: Basic Books.
- Ismail, S. et al. (2019). *Transformación exponencial*. Bubok Publishing SL.
- Landeta, A. (2018). *A digital transformation strategy model for companies within the industry 4.0 framework*. Tesis doctoral. Universidad Internacional de la Rioja.
- Langa, L. (2018). *Liderazgo disruptivo en la empresa: ¿Por qué las empresas necesitan líderes disruptivos?* EADA Business School Barcelona. Recuperado de <https://blogs.eada.edu/2018/10/10/liderazgo-disruptivo-en-la-empresa/>
- Martínez, W. et al. (2015). Acercamiento teórico-práctico al modelo de aprendizaje invertido. *Alternativas para Nuevas Prácticas Educativas*, 1, 158-172.