

**GERENTES Y EMPRENDEDORES TECNOLÓGICOS NATIVOS Y SUS
ESTRATEGIAS EMPRESARIALES**
La cosmovisión de una nueva realidad organizacional

**NATIVE TECHNOLOGY MANAGERS AND ENTREPRENEURS AND THEIR
BUSINESS STRATEGIES**
The worldview of a new organizational reality

RICHARD N. OSTO P.¹

RESUMEN

Las organizaciones se están adaptando a la virtualización, lo que impulsa a directivos y empresarios de entre 18 y 40 años a aplicar sus competencias naturales para mejorar la rentabilidad de las empresas emergentes de hoy en día. Esta investigación pretende describir las competencias y estrategias utilizadas por esta generación de empresarios en las organizaciones. Entre las competencias clave se incluyen una mayor agilidad en las operaciones, la capacidad de hacer frente a situaciones adversas a la planificación y una visión organizativa más amplia, apoyada por el dominio de la técnica de la teledetección. Entre las principales estrategias empleadas se encuentran la investigación de mercados basada en la tecnología Big Data, la realización de reuniones y formación online, así como el desarrollo de proyectos de inversión con el apoyo de herramientas de machine learning. Se concluye que los nativos digitales tienen habilidades para realizar tareas con rapidez y buscar información rápidamente, sin embargo, es fundamental que desarrollen habilidades de evaluación crítica, paciencia en procesos complejos, atención a la calidad en la toma de decisiones, dominio de las emociones ante el estrés y la angustia que genera la alta competencia tecnológica, para ser efectivos en el entorno empresarial.

Palabras clave: Nativos digitales, gerentes tecnológicos digitales, emprendedores tecnológicos digitales, estrategia empresarial.

ABSTRACT

Organizations are adapting to virtualization, which drives managers and entrepreneurs between the ages of 18 and 40 to apply their natural skills to improve the profitability of today's emerging businesses. This research aims to describe the competencies and strategies used by this generation of entrepreneurs in organizations. Key competencies include increased agility in operations, the ability to cope with situations adverse to planning, and a broader organizational vision, supported by the mastery of remote sensing technique. Among the main strategies employed are market research based on Big Data technology, conducting online meetings and training, as well as developing investment projects with the support of machine learning tools. It is concluded that digital natives have skills to perform tasks quickly and search for information quickly, however, it is essential that they develop critical evaluation skills, patience in complex processes, attention to quality in decision making, mastery of emotions in the face of stress and anguish generated by high technological competition, in order to be effective in the business environment.

Keywords: Digital natives, digital technology managers, digital technology entrepreneurs, business strategy.

JEL: M51

Recibido: 16 de febrero de 2024

Aceptado: 29 de abril de 2024

¹ Profesor de Postgrado, Vicerrectorado académico, Dirección de Investigación y Postgrado-DIP, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional -UNEFA, ZP.2050, Puerto Cabello -Venezuela, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3564-3463>, Correo electrónico: finansesca@gmail.com

INTRODUCCIÓN

A mediados de la década de los noventa aparecen en el entorno económico una nueva generación de individuos y actores empresariales: Los nativos digitales, o como también se les puede denominar la Generación “Z”. Esta generación presenta como característica distintiva y peculiar que no son inmigrantes en el mundo digital y virtual como los actores anteriores; los *baby bommers*, la generación “X” y los *millenials*.

Los nativos digitales nacieron y crecieron en un mundo absolutamente digitalizado y con tendencias crecientes a la virtualización, con comunicaciones móviles y sus incontables aplicaciones (App’s) y una avasallante inundación de contenidos en la internet (redes sociales).

Estas habilidades innatas repercutieron en los procesos empresariales y en las aplicaciones de estrategias organizacionales que surgían en la época y que hoy en día observamos en los resultados de rentabilidad de muchas organizaciones que tienen como directivos, empresarios u emprendedores a esta generación de individuos que poseen como sello distintivo a la innovación y al desarrollo de tecnologías emergentes. (Paris, 2020).

En este artículo científico se presenta el foco de atención en la creación de valor empresarial de estos actores el cual se les denomina aquí como Gerentes Tecnológicos Nativos (GTN) y Emprendedores Tecnológicos Nativos (ETN), donde sus acciones y la forma peculiar de dirigir y planificar estrategias pueden poner en jaque mate a las organizaciones y a sus procesos estratégicos empresariales.

Existe una alta probabilidad que, si las organizaciones emergentes no descubren o ponen de manifiesto su interés de cómo darles valor extrínseco e intrínseco a estos nuevos actores generacionales, quizás no escalen en el tiempo como tienen previstos en su planificación estratégica.

Es menester compartir las estrategias que ofrecen estos actores generacionales para lograr objetivos empresariales, formalizar estrategias en perspectiva y compartirla en

base a la creación de valor alrededor de esta generación que promete intenciones y acciones en la innovación y en el desarrollo de nuevas tecnologías empresariales apoyadas en sus habilidades innatas. (Mintzberg y Brian, 1993).

CONTEXTUALIZACION DE LA INVESTIGACION.

La Asociación de Jóvenes Empresarios de Venezuela-AJE (2024) posee en sus registros internos veintiún mil quinientas (21.500) empresas afiliadas manejadas o dirigidas por jóvenes empresarios nativos de la tecnología, donde dieciocho mil quinientos (18.500) asociados comparten información de relevante innovación a través de experiencias compartidas y el networking; donde también pueden acceder a la base de datos estadística de las cámaras y gremios más relevantes en Venezuela. Por consiguiente; se puede deducir que esta asociación el cual pertenece también a la Federación Iberoamericana de Jóvenes Empresarios, mantiene en su registro personas con edades comprendidas entre los dieciocho y cuarenta años con empresas y proyectos de empresas.

Ahora bien, si establecemos un promedio de edad de todos los asociados de la AJE podemos determinarlo en una media de edad de 29 años (nacidos en 1995); por lo tanto, estas personas calan perfectamente en el concepto de *nativos digitales* el cual son individuos que nacieron y crecieron conjuntamente con los cambios turbulentos en tecnologías y redes en la navegación del internet (Prensky, 2001).

A partir del año 1995 sucedieron acontecimientos importantes como el establecimiento de la Organización Mundial del Comercio (OMC) el cual sustituye de lleno al acuerdo general sobre aranceles aduaneros y comercio (GATT) y el cual dicta las normas legales de intercambio comercial entre países miembros. Este acontecimiento tuvo una marcada influencia en que los procesos comerciales se originaran de una forma más rápida e inmediata entre esos países; lo inmediato es la característica principal de los *nativos digitales*. (Prensky, Ob. Cit).

Interesante destacar que la empresa Microsoft de Redmond, Washington US, crea en el año 1995 la interface de computación software *Windows95*, el cual fue la puerta de

entrada al mundo de la internet en los 90s; no había WiFi, sin embargo, existían las líneas telefónicas que se conectaban a través de un cable de red y con tan solo tener la aplicación instalada en la computadora ya se tenía conexión a internet, algo lenta para la época; pero se tenía y era importante para los actores del momento.

LA GERENCIA NATIVA

La tecnología presenta una evolución vertiginosa y los *nativos digitales* crecen y se desarrollan en esa vorágine de innovaciones que presenta su máximo esplendor en la planificación, dirección, control y organización de empresas emergentes al desarrollo tecnológico que se da entre los años 1995 y 2015; donde el gerente joven tiene ese don de poseer la capacidad de adaptación y aprender habilidades blandas que aplican a las diferentes estrategias de negocios para lograr resultados positivos de gestión.

El joven gerente o Gerente Nativo es de por sí un receptáculo de nuevas ideas, nuevas formas de organización, nuevas experiencias que aunadas a su habilidad nativa puede lograr rentabilidad en los diferentes modelos de negocios donde estén inserto y tenga radio de acción. Tal como lo destaca Herrera (2020) en su reflexión:

Claramente las habilidades blandas van a permitir desarrollar la intuición y sensibilidad pertinentes para el manejo de un equipo de trabajo y constituyen un complemento perfecto para las habilidades duras que a la final estas últimas son muy específicas de acuerdo al sector o área de conocimiento donde se desempeñe la labor del gerente, en cambio las habilidades blandas son integrales y aplican para todos los ambientes. (p. 20)

A veces es necesario un complemento para las habilidades innatas o nativas de los gerentes de primera, segunda y tercera línea en las empresas; por supuesto que es necesario innovar; pero innovar con la calidad pertinente, una calidad que la da la capacitación constante y el aprendizaje continuo. Hamel (2000) reflexiona al respecto:

Para prosperar en esta era, las compañías necesitan millares, no decenas, de individuos que estén preparados para ella. No es suficiente tener una pequeña isla de capacidades (Gerentes con habilidades nativas) – unos pocos individuos aquí y allí que sean fuentes de innovación no lineal; en la mayoría de las empresas se necesitó un entrenamiento sistemático, interfuncional, para implantar firmemente la calidad como una capacidad. (p. 338)

De esta cita puede interpretarse que, aunque es importante contar con gerentes que posean habilidades innatas, también es necesario complementar esas habilidades con capacitación constante y aprendizaje continuo. Además, es importante la innovación de calidad y la necesidad de contar con un gran número de personas preparadas para prosperar en la era actual, por ello enfatiza en un entrenamiento sistemático y la implementación de la calidad como una capacidad en toda la empresa.

MATERIALES Y METODOS

Se realizó la revisión sistemática de diversos artículos científicos, textos académicos y de consulta, informes, entre otros, basados en gerencia estratégica, administración de empresas e innovación tecnológica; para así buscarle un sentido epistémico y axiológico al desenvolvimiento organizacional de los gerentes tecnológicos nativos y emprendedores tecnológicos nativos. Cada uno de los textos revisados e interpretados permitió dilucidar y describir las competencias y estrategias utilizadas por esta generación de empresarios en las organizaciones

Bajo este esquema, se considera que la investigación ha sido abordada a través de un uso extensivo de la técnica de investigación documental, desde el enfoque de estudios cualitativos bajo el método descriptivo en donde el autor ofrece sus reflexiones dentro del paradigma interpretativo conjuntamente con la paráfrasis de las ideas plasmadas por los autores originales de las obras citadas. Con este enfoque, se buscó recolectar y analizar información con el uso de la técnica del análisis de contenido para contrastar y comparar los datos, resultados, opiniones y enfoques presentados en cada una de las fuentes para identificar patrones, divergencias, complementariedades y puntos en común para las conclusiones significativas.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Las empresas se están encontrando con un panorama nada alentador, las estructuras rígidas ya no van aguantar tanta presión virtual. Los jóvenes empresarios y las personas de edad mediana que han superado el miedo a la tecnología están enfocados en llegar a más potenciales y receptivos nichos de mercados, todo esto con tan solo hacer un clic

lo cual se alinea con lo expresado por Prahalad y Krishnan (2009). Por lo tanto, se puede afirmar que sí existen nuevos actores, tiene que existir indudablemente nuevas estrategias comerciales que puedan soportar la planificación que realizan las empresas para vender sus productos y servicios de forma más eficiente.

Uno de los aspectos más relevantes que deben tener estos nuevos actores (gerentes tecnológicos nativos y emprendedores tecnológicos nativos) es el dominio de la técnica de teledetección, la cual implica la capacidad de utilizar dispositivos que captan datos a distancia sin necesidad de un contacto directo con el objeto de estudio.

La aplicación de esta técnica en este contexto representa oportunidades en la dinámica de los mercados, generando interrogantes que van más allá de la visión estratégica del negocio. Estas preguntas deben centrarse en identificar desviaciones y divergencias para optimizar estrategias relacionadas con procesos cruciales para cualquier organización, como la captación de clientes, el manejo de inventarios, la optimización del flujo de caja, las cobranzas, la apertura de sucursales, la eficiencia operativa en el pago de impuestos, entre otros aspectos relevantes para el funcionamiento organizacional.

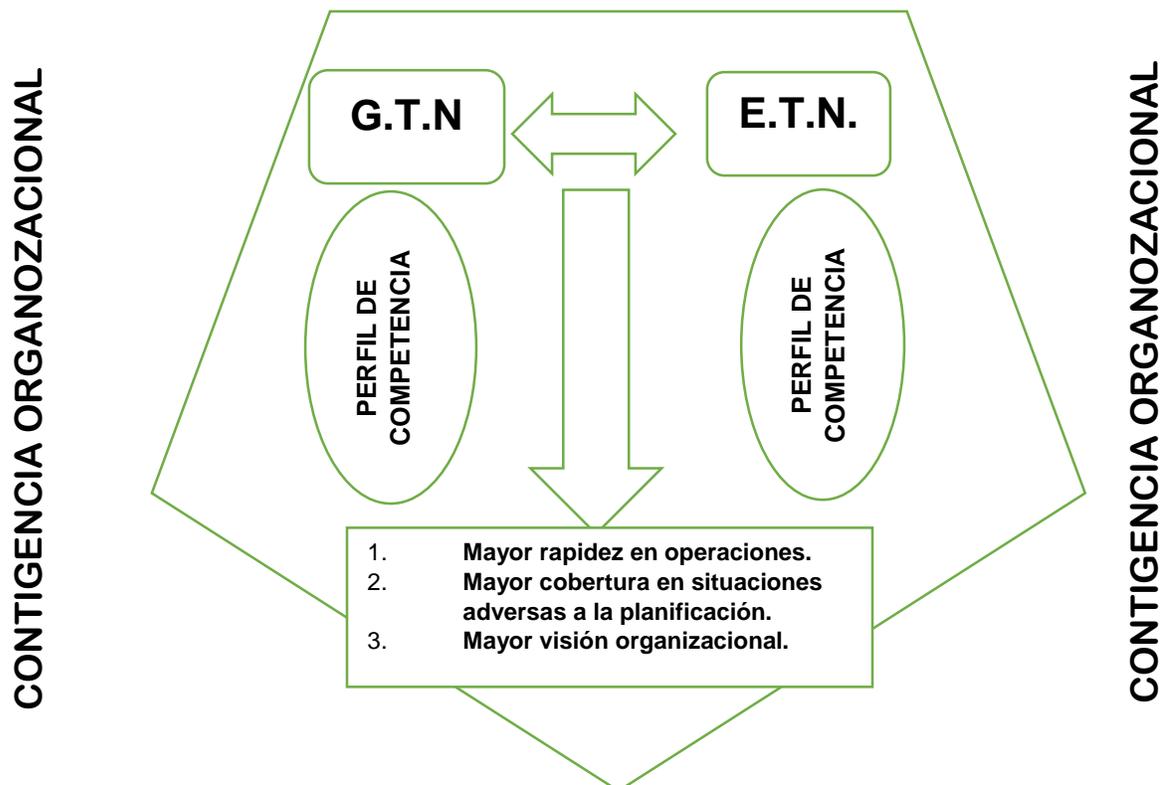
Estos elementos cobran particular importancia en países emergentes como Venezuela, donde el desenvolvimiento sistemático de las organizaciones es fundamental. En consecuencia, la vigilancia tecnológica es imprescindible en estos nuevos actores para *teledectar* oportunidades estratégicas e sus diferentes centros de rentabilidad (empresas), tal cual como lo indica Ortiz y Nagles (2013):

Por su parte la Vigilancia tecnológica establece que el éxito de las organizaciones no solo descansa en los recursos tangibles con que cuenta la organización, sino que está influenciado por numerosos factores externos a la misma. Para mantener la competitividad en los actuales entornos complejos y de alta velocidad de cambio, la empresa debe tener la capacidad y habilidad de percibir las señales indicadoras de cambios significativos en el entorno, así como controlar día a día las actividades de importantes actores tanto dentro como fuera de su sector. (p. 212)

Las estrategias a utilizar por estos actores generacionales en las diferentes empresas pueden ser disruptivas e incompresibles para cualquier inmigrante nativo (Prensky, Ob.

Cit.) que quiera entender el proceso complejo de posicionamiento de mercado, estas pueden ser:

- Aplicación de software de optimización industrial y empresarial basados en tecnologías como la inteligencia artificial y machine learning.
- Reuniones virtuales con *stakeholders* para el establecimiento de alianzas estratégicas en materia de transferencia de tecnologías que impulsen a la industria 5.0
- Establecimiento de relaciones duraderas y fructíferas con las instituciones de créditos a través de APIs para el financiamiento, sin muchos documentos probatorios, de operaciones de competitividad para la captación de mercado.



Nota: Los GTN y los ETN se circunscriben un ambiente u entorno no lineal donde predomina la incertidumbre y la falta de planificación sistemática.

Figura 1. Las competencias cruciales que poseen los Gerentes tecnológicos nativos (GTN) y los Emprendedores tecnológicos nativos (ETN).

Fuente: Elaboración propia.

Es denotar que los GTN y los ETN poseen facilidades intelectuales para resolver problemáticas organizacionales y demostrar dominio de una buena visión estratégica; pero la realidad es otra, estos actores se encuentran en una constante inquietud por cumplir metas estratégicas de posicionamiento de mercado y es razonable que se sientan angustiados por la alta competencia a nivel de tecnología que sucumbe a los procesos empresariales antes señalados.



Figura 2. El estrés organizacional es un aliciente para el impulso eficiente en cumplir las metas previstas.

Fuente: Elaboración propia.

La información y los conocimientos que se generan es de una rapidez abismal y las personas que no están familiarizadas con tales responsabilidades no van a captar lo difícil que es mantener una organización a flote, ante la diversidad de complejidades.

NO ESTAR PREPARADO NO ES LA OPCION

La preparación académica en las distintas escuelas de negocios del sistema educativo latinoamericano es fundamental para afrontar las ambigüedades que presenta el sistema empresarial en lo concerniente a la elaboración y aplicación eficiente de estrategias empresariales.

Recientemente con el advenimiento de la pandemia producto del virus covid-19 entre los años 2020 y 2023, diferentes centros de negocios del mundo se establecieron parámetros de reuniones a distancia entre ejecutivos para plantear diversos temas en las tomas de decisiones estratégicas; por supuesto estas reuniones fueron a través de herramientas tecnológicas como *Skype, meet de google o zoom meet*; el cual ayudaron

en gran medida a la continuidad operativa de muchas organizaciones de diversas índoles y objetos sociales.

Las organizaciones actúan y se basan en movimientos/dinamismo operativos de acuerdo a las influencias preponderantes del entorno macroeconómico, y también de acuerdo a los cambios abruptos en la tecnología creciente para hacer más eficiente las operaciones empresariales, las investigaciones y desarrollos se basan en ese principio, un principio que es disruptivo, de impacto social y que influencia a los GTN y a los ETN para que asuman un papel importante en la línea histórica del tiempo contemporáneo de los negocios . Paris (2020), indica “La generación ‘Z’ es la primera cohorte en tener la tecnología de Internet desde su nacimiento, además de fácil acceso y disponible a una velocidad adecuada, y todo esto lo tuvieron desde los inicios de su propia vida”.(p. 53)

RENTABILIDAD EN LO INTANGIBLE

Los GTN y los ETN son personas que no están enfocadas en obtener rentabilidad a partir de lo tangible, sino más bien en buscar patrones rentables a partir de conocimientos y de aprovechar al máximo las capacidades innatas de crear valor a partir de lo intangible; es menester decir que las estrategias parten de lo abstracto y que los análisis de planificación estratégicos empresariales cuando se hacen basados en la virtualización y nuevas tecnologías son más eficientes y se puede llegar a tener éxito en cualquier iniciativa empresarial o emprendimiento formalizado. Al respecto, se condidera importante las palabras de Betancourt (2006):

Tal vez hay algo importante en todo esto y es que se está hablando de un cambio de paradigma que va del tener al ser, que si bien lo vamos a experimentar nosotros, a quien se lo vamos a enseñar es justamente a esa generación de relevo que son nuestros hijos y son ellos los que realmente van a disfrutar de dicho cambio. Este cambio es el que va a propiciar que realmente podamos robotizar o automatizar procesos, o que podamos tener un computador, no pensando en poseer la última versión o generación, sino la que uno realmente pueda utilizar. Comprender que no se trata de tener la mejor marca, el equipo más grande o el de mayor capacidad, sino el que uno está en capacidad de explotar al máximo. Cuando vemos que nuestros equipos tienen limitaciones, es cuando debemos suplantarlos, cambiarlos o renovarlos. Hoy en día la embriaguez tecnológica que sufrimos, producto de nuestra ignorancia, hace que al salir una nueva versión o un nuevo producto,

nos volquemos a comprarlos inmediatamente, pero realmente no sabemos si esto es lo que necesitamos o no. (p. 45)

El cambio estratégico tecnológico lo pueden dar los GTN y los ETN en cuanto las organizaciones tomen en consideración el aporte de valor que ellos pueden efectuar y desarrollar a partir de sus habilidades innatas. Ellos no presentan adversidades para trabajar bajo presión organizacional, ellos pueden aportar más a la estrategia empresarial en lo referente a la innovación a diferencia de las viejas prácticas habituales de declaraciones de misión y visión enmarcados en una planificación estratégica ya desfasada en tiempo y espacio; por tales motivos el autor Paris (Ob Cit) indica lo siguiente en sus reflexiones:

El nativo digital no tiene problema y puede vivir la mayor parte de su tiempo en una sala de cuatro por cuatro, y tampoco tiene ninguna dificultad frente a la soledad, siempre que esté en línea y sus equipos funcionen de manera correcta y tengan la tecnología y velocidad adecuada. Sin dudas, esta nueva generación cuestionará todo, cambiará el statu quo actual y lo hará a un ritmo de migración que hasta ahora no ha tenido antecedentes. Por estas razones, los nativos digitales fueron los que mejor se adaptaron a la pandemia del covid-19, ya que las personas en general se adaptan instintivamente por supervivencia, y los humanos somos muy buenos en eso gracias a la plasticidad neuronal y la flexibilidad mental. (p. 54)

Basado en lo que indica el autor podemos entonces elaborar una tabla comparativa (Tabla 1) donde podemos mostrar algunas estrategias desfasadas y las estrategias basadas en habilidades nativas que pueden aportar los GTN y los ETN a las organizaciones y a la consecución de sus objetivos de rentabilidad.

Tabla 1. Estrategias empresariales nativas digitales.

Estrategias desfasadas	Estrategias basadas en habilidades nativas
Estudio de mercado en el campo para consolidar posición competitiva.	Estudio de mercado basados en tecnología Big Data para generar cuadros interactivos en tiempo real para la consolidación de la posición de mercado.
Reuniones semanales de forma presencial con colaboradores con el fin de consolidar la estrategia y los objetivos.	Reuniones en línea, casi en tiempo real con colaboradores a través de aplicaciones informáticas para un mejor desempeño organizacional y consecución de objetivos.

Capacitaciones de forma presencial para afianzar nuevos métodos de trabajo.	Capacitaciones en línea a través de módulos gestionados por inteligencia artificial y simulaciones de procesos empresariales para afianzar conocimientos.
Elaboración de proyectos empresariales a través de plantillas en Excel avanzado, con el fin de expandir horizontes de inversión.	Elaboración de proyectos de inversión con la ayuda de aplicativos de machine learnig con el objetivo de establecer simuladores de inversión y posible aplicación práctica.

Fuente: Elaboración propia

Es importante destacar que los conocimientos organizacionales que puedan aportar esta generación de empresarios van a contribuir al desarrollo del capital intelectual de las empresas que promueven la dirección de jóvenes brillantes y con pasión por la tecnología. Es de recordar que la inmediatez es la fuente principal de sus ambiciones organizacionales, lo quieren todo rápido y de la mejor eficiencia y eficacia posible, tal como lo indica Paris (Ob. Cit):

Los nativos digitales han aprendido a googlear todo, y están acostumbrados a recibir la información rápidamente, aunque muchas veces se conforman con poco, porque en realidad usan la red Internet para validar o verificar datos. La paciencia no es una de sus cualidades principales porque están acostumbrados a la inmediatez que les proporcionan las nuevas tecnologías. Quieren recibir la información de forma ágil e inmediata. Por ello, suelen hacer las cosas de manera muy rápida. (p. 56)

Este comportamiento se traduce en una ejecución rápida de tareas y en una preferencia por la velocidad en la obtención de la información, pero si bien la rapidez y la eficacia en la búsqueda de información representan una fortaleza de los nativos digitales en el ámbito empresarial, es fundamental equilibrar esta cualidad con una evaluación crítica de la información, la paciencia en procesos complejos y la atención a la calidad en la toma de decisiones.

DISCUSIÓN

Existe un documento realizado por un grupo de empresas pertenecientes a la red de pacto global Chile, representados por Sura Asset Management Chile, donde uno de los objetivos es visibilizar el desafío de otorgar empleo a las personas mayores y a la creación de valor que posee esta actividad.

Este documento en sus ideas principales ofrece una serie de recomendaciones para la promoción de empleos de personas mayores en este grupo de empresas (Donoso, Guzman, Aginagalde, Tejedor, 2023) definiendo la Organización de Estados Americanos-OEA (2024) a una persona mayor como aquel individuo de 60 años o más.

En este sentido, no puede haber mejor discrepancia que la de no estar de acuerdo en el empleo por parte de las organizaciones de personas con edad ya para jubilarse, puesto que se corre el riesgo de no establecer vigilancia tecnológica de eficiencia en tales organizaciones.

MERCADOS EMERGENTES

Para potenciar emprendimientos en el área de tecnología o crear incentivos para jóvenes gerentes en mercados emergentes es necesario comprender las dinámicas locales, algo que puede hacerlo un nativo digital de forma eficiente; sin menoscabar el hecho que un inmigrante digital con edad mayor de 60 años que sepa de competencias y tenga las capacidades necesarias pueda hacerlo también de forma eficiente.

Actualmente, los mercados emergentes son propicios para la creación de emprendimientos tecnológicos, así como para empresas que buscan desarrollar equipos de gerentes tecnológicos nativos para ofrecer soluciones escalables en este ámbito. Esto representa un desafío importante para la generación más joven, pero puede ser un obstáculo para personas mayores de 60 años.

Es necesario comprender las dinámicas locales, así como también diseñar estrategias efectivas para superar los obstáculos particulares en este tipo de mercados; sin olvidar que existen motivos suficientes para encontrar motivación en el aplicar creatividad a los procesos empresariales; estamos viviendo experiencias neuronales que influye de manera significativa en las aplicaciones de estrategias que puedan adaptarse a estos mercados emergentes que tanto atrae a los Gerentes Tecnológicos Nativos y motiva a los Emprendedores Tecnológicos Nativos.

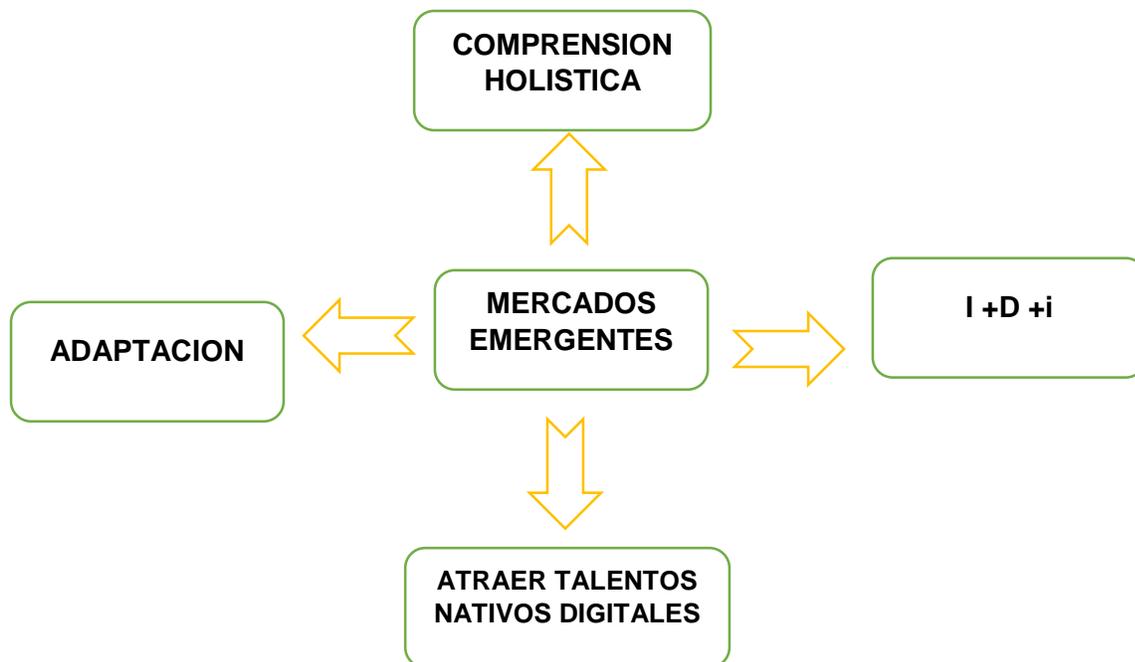


Figura 3. Estrategias emergentes para un mercado emergente

Fuente: Elaboración propia

En los mercados emergentes es perentorio utilizar como estrategias utilizar técnicas y métodos para una comprensión holística del mismo, adaptar los recursos, bienes y servicios para una mejor colocación en ese tipo de mercado, implementar sistemas de calidad en los diferentes procesos de investigación más desarrollo más innovación (I+D+i) y sobretodo estrategias de captación de personal y colaboradores que estén insertos en la generación de nativos digitales para darle mayor impulso de rentabilidad a las organizaciones en general.

CONCLUSIONES

En primer lugar, los Gerentes tecnológicos nativos y los Emprendedores tecnológicos nativos son indispensables para los diferentes mercados emergentes que están naciendo en el mundo, ellos aportan calidad, innovación, desarrollo tecnológico, capacidad de adaptación y sobretodo aportan rentabilidad a las organizaciones con sus habilidades innatas.

Las viejas prácticas empresariales ya están feneciendo, dando paso a una vorágine de nuevas aplicaciones que tienen que ver mucho con esta nueva realidad postverdad de

tecnología, virtualización, tokenización, inteligencia artificial y robótica. Es menester implementar estrategias generadas por los gerentes y emprendedores tecnológicos nativos para garantizar una supervivencia organizacional y escalar en el tiempo.

Se ha dilucidado el comportamiento de esta generación de nativos digitales en esta breve descripción, y que las empresas no deben dejar de pasar, deben estudiar más sus características y exigencias y adaptarlas a cualquier entorno empresarial; podemos indicar otras características de estos actores, cualidades tan disimiles tales como:

- Son descreídos de todo lo sistémico.
- Se adaptan fácilmente a condiciones particulares de la organización.
- Buscan cambiar y darle un toque de creatividad al statu quo vigente.
- Son revolucionarios programadores del ciberespacio.

Es importante tomar en consideración estos factores para un uso eficiente del recurso moderno que aportan los centennials como también se les denomina a este grupo generacional.

REFERENCIAS

Asociación de Jóvenes Empresarios de Venezuela-AJE (2024) Registros de empresas afiliadas. <https://ajevenezuela.com/>

Betancourt Tang, J. (2006) *Gestión Estratégica: Navegando Hacia El Cuarto Paradigma*. Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006c/220/

Donoso, N.; Guzman, J.; Aginagalde, M.; Tejedor, J. (2023). *Empleabilidad en personas mayores. Antecedentes y recomendaciones para las empresas*. <https://pactoglobal.cl/wp-content/uploads/2023/01/Empleabilidad-en-personas-mayores-ODS8.pdf>

Hamel, G. (2000). *Liderando la Revolución*. Grupo editorial Norma. Bogotá - Colombia.

Herrera, D. (2020). *La nueva generación de líderes en las organizaciones, perfil del gerente en la industria 4.0*. Trabajo de investigación. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37031/HerreraMaldonadoDianaPatricia2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ortiz, E.; Nagles, N. (2013). *Gestión de tecnología e innovación. Teoría, proceso y práctica*. 2da edición, ediciones EAn, Universidad EAN, Bogotá, Colombia.
- Mintzberg, H.; Brian, J. (1993). *El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos*. 2da edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Naucalpan de Juárez, Estado de México, México.
- Paris, J. (2020). La muerte de las marcas en manos de los nativos digitales. *Revista digital de ciencias administrativas*, 9 (18), 53-61. <https://doi.org/10.24215/23143738e085>
- Prahalad, C.; Krishnan, M. (2009). *La nueva era de la innovación. Como crear valor a través de redes globales*. Ediciones Mc Graw Hill Educación, México, D.F.
- Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants Part 1, *On the Horizon*, 9 (5), pp. 1-6. <https://doi.org/10.1108/107481201110424816>
- Organización de los Estados Americanos-OEA (2024). Tratados Multilaterales Interamericanos. *Convención Interamericana Sobre La Protección De Los Derechos Humanos De Las Personas Mayores (A-70)*. https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp



