

[Regresar](#)[Liderazgo y Gestión de Personas](#)[Posgrado](#) / [Blog](#) / [¿tu empresa tiene fecha de expiración? el imperativo de reinventarse](#)

¿Tu empresa tiene fecha de expiración? El imperativo de reinventarse

25 Junio, 2026



Todos tenemos claro que vivimos en un contexto donde la normalidad es el cambio y la disrupción permanente. Lo percibo cada día en mis conversaciones con líderes y dueños de empresa: la agenda estratégica ya no se revisa una vez al año, sino de forma continua, y muchas veces los ajustes llegan antes de que la tinta del plan anterior se haya secado.

Los ejecutivos describen esta sensación con una imagen muy precisa: como si hubiera un tren detrás de nosotros que no para, que no desacelera, que simplemente avanza. No es paranoia, es la nueva física del mundo empresarial: todo se mueve más rápido, los ciclos se acortan, y lo que funcionó ayer no garantiza nada mañana. Por eso, la pregunta ya no es si el entorno seguirá cambiando. La pregunta es cuánto tiempo puede seguir siendo vigente una organización que asume que lo que la hizo exitosa ayer seguirá funcionando mañana.

Frente a esta interrogante, cada organización elige su postura: algunas toman las medidas mínimas para sobrevivir, otras deciden ver en esta disrupción una oportunidad para operar de manera radicalmente diferente. Y ahí, en esa decisión, se juega más que la estrategia: se juega la permanencia.

Las reglas del juego cambian más rápido que los planes

El horizonte estratégico de 3 a 5 años fue, durante décadas, la brújula de toda organización seria: definía el destino, el modelo de negocio, la propuesta de valor. Era una estructura sólida y funcionó bien. Pero el contexto cambió. La herramienta no era mala, sino que el terreno sobre el que se trazaban esos mapas dejó de ser estable.

Hoy las reglas evolucionan más rápido de lo que los planes pueden actualizarse. Y no hablamos solo de inteligencia artificial, aunque su impacto es innegable: hablamos de un conjunto de fuerzas que se mueven en simultáneo y se potencian entre sí. Las nuevas generaciones —millennials y centennials— representan ya cerca del 70% de la fuerza laboral global y están redefiniendo no solo cómo se trabaja, sino qué se consume y qué se exige de las marcas. No buscan productos, buscan propósito. No buscan empleadores, buscan causas con las que identificarse.

A eso se suma la aparición de nuevas leyes y normas relacionadas con la sostenibilidad, la protección de datos, el comercio digital y un largo etcétera que nos obligan a replantear casi por completo nuestros modelos de negocio. En meses, las tecnologías vuelven obsoleto un proceso que tomó años perfeccionar. Clientes que ya no quieren lo que pedían hace dos años, y que hoy esperan experiencias personalizadas, inmediatas e integrales —el modelo *as-a-service* ya no es una tendencia, es la expectativa base—. Un escenario geopolítico que altera costos, rutas de

Artículos Relacionados

[Liderazgo y Gestión de Personas](#)

15 Junio 2026

MAESTRÍA EN CIBERSEGURIDAD: ESPECIAL

[Liderazgo y Gestión de Personas](#)

15 Junio 2026

¿CÓMO CONVERTIRTE EN UN EXPERTO EN ETHICAL HACKING EN PERÚ?

[Liderazgo y Gestión de Personas](#)

01 Enero 1970

CIENCIA DE DATOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: EL FUTURO EN EL PERÚ



abastecimiento y certezas que parecían inamovibles. Cuando todas estas fuerzas actúan al mismo tiempo, el reto deja de ser estratégico para volverse existencial.

¿Reinventarse o simplemente ajustarse?

En este contexto emergieron con renovada fuerza términos que antes sonaban a discurso empresarial y hoy se sienten como una urgencia real: reinventarse, innovar, disruptir. Pero me hago una pregunta: ¿es realmente necesario reinventarse para seguir vigentes, o basta con actualizarse con rapidez? Porque no toda transformación requiere borrarlo todo y empezar de cero, y no todo ajuste es suficiente cuando el mundo que te rodea cambió de fondo.

La clave está en saber leer el momento. Hay organizaciones que necesitan transformar profundamente su modelo de negocio, su cultura o su propuesta de valor, porque aquello que las hizo exitosas ayer se convirtió hoy en su mayor freno. Y hay otras que necesitan, sobre todo, agilidad: la capacidad de ajustarse con rapidez y sin resistencia cuando el contexto lo exige.

Hoy, la diferencia ya no está únicamente en lo que una organización sabe, sino en cómo aplica ese conocimiento. En un entorno donde el acceso a la información, las herramientas y las mejores prácticas es cada vez más amplio, las ventajas competitivas tradicionales se erosionan con rapidez. Lo que distingue a quienes se mantienen vigentes es su capacidad para cuestionarse, experimentar y aprender de forma continua.

Pero aquí hay algo que no podemos perder de vista: las organizaciones no se reinventan solas. Las lideran personas. Las ejecutan personas. Y si quienes las conducen no están dispuestos a cuestionarse, a aprender, a soltar aquello que ya no aporta valor, ninguna estrategia de transformación llegará a buen puerto. La vigencia de una organización empieza por la vigencia de quienes la lideran.

Reinventarse es soltar y volver a elegir

La Dra. Nadya Zhexembayeva — conocida como «la Reina de la Reinención» y fundadora de la Reinvention Academy — plantea una idea que he visto confirmada una y otra vez en mi trabajo con organizaciones: reinventarse no es un evento traumático ni una ruptura con el pasado, sino la forma más auténtica de seguir siendo fieles a lo que nos hizo exitosos. Y agrega algo que considero esencial: la reinención no puede aparecer como una respuesta de emergencia ante la crisis, sino que debe entenderse como una práctica continua, integrada en el ADN de la organización.

Desde mi experiencia, los líderes y organizaciones que se mantienen relevantes comparten algo en común: son curiosos, se permiten cuestionar lo establecido sin miedo a equivocarse, se adaptan con inteligencia y, aun cuando la información está incompleta, toman decisiones. No esperan la certeza para moverse.

Y, además, cuentan con una habilidad que pocas veces se menciona: saben identificar y soltar con rapidez aquello que ya no genera valor, aquello que alguna vez fue una fortaleza y hoy se convirtió en un lastre. Ese ejercicio de desaprender y descartar no es un evento de fin de año: es un hábito directivo. Porque solo cuando liberamos capacidad mental, operativa y estratégica podemos hacer espacio para lo que sí importa. Lo nuevo no entra donde no hay lugar.

De la preocupación a la acción: el camino empieza con un paso pequeño

Lo que hago con los líderes que acompaño no es diseñar una gran transformación que tome años en ejecutarse. Mi plan es más concreto e inmediato: primero, los ayudo a reconocer qué están haciendo bien, porque, en tiempos de cambio acelerado, el punto de partida no es lo que falta, sino aquello que puede potenciarse. Desde ahí, descubrimos juntos las oportunidades que ya existen dentro de su propia organización; algunas son evidentes, otras permanecen ocultas bajo capas de rutina. Luego, las activamos mediante experimentos pequeños y medibles que generan aprendizaje real sin poner en riesgo lo construido.

Porque la angustia frente al cambio no se resuelve con un gran anuncio corporativo. Se resuelve con movimiento. Con decisiones tomadas a tiempo, una tras otra, que en conjunto construyen algo que ningún plan maestro puede garantizar: la capacidad de reinventarse de manera continua, hasta convertir el cambio en parte natural del liderazgo.

Reinventarse no es un destino. Es una forma de caminar.

COMPARTIR EN  



Suscríbete

a nuestro blog

Te mantendremos informado con las noticias y columnas de opinión más relevantes de la EPG Wiener

Nombres y Apellidos*

Correo Electrónico*

* Campos obligatorios

☐ Al presionar el botón "Recibir información" usted acepta haber leído y aceptado las *políticas de privacidad*

ENVIAR

♦ POSGRADO U.WIENER.

[Home](#)

[Nosotros](#)

[Convenios
internacionales](#)

[Blog](#)

♦ PROGRAMAS.

[Maestrias](#)

[Segundas
Especialidades](#)

[Diplomados](#)

[Programas de
Especialización](#)

[Formación
Continua](#)

[Formación
Corporativa](#)

♦ UBICACIÓN

Jr.
Larrabure
y Unanue
110, piso 1,
Santa
Beatriz,
Lima

[¿Cómo llegar?](#)



♦ CONTACTO

(01) 706 5555

Anexos:

3218 / 3316 /
3115 / 3139

Horario de
atención:

Lunes a viernes
de
9:00 a.m. a 7:00
p.m.
Sábados de
9:00 a.m. a 12:00
p.m.

♦ ESCRÍBENOS

posgrado@uwiener.edu.pe

