



**GENERANDO  
CONOCIMIENTO**



**CIENCIAEDUC**  
REVISTA CIENTÍFICA  
ISSN: 2610-816X.

**REVISTA SEMESTRAL  
VERSIÓN DIGITAL**

# **REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC**

**Volumen 6 Número 1**

**ENERO  
2023**



**ESTA OBRA ESTÁ BAJO UNA LICENCIA  
CREATIVECOMMONS ATRIBUCIÓN NO -  
COMERCIAL 4.0 INTERNACIONAL**



**ÁREA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (UNERG),  
SECTOR MERECURITO, CALABOZO, GUÁRICO-  
TELÉFONO: 0246-8713093**



Depósito Legal Número: GU21800006  
ISSN: 2610-816X



Volumen 6 Número 1 Enero a Julio 2023 Revista Semestral- Venezuela

**MSc. María Elizabeth Mendoza Acosta**

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Venezuela  
Correo Electrónico: [maelimendoza66@gmail.com](mailto:maelimendoza66@gmail.com) Código ORCID: <https://org/0000-0001-5700-1037>

Como citar este artículo: María Elizabeth Mendoza Acosta (2023), "Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada." (1-17)

Recibido: 14/07/2022 Revisado: 15/07/2022 Aceptado: 17/08/2022

## **Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada**

### **RESUMEN**

La mayoría de los estudios acerca del liderazgo se han enfocado en el líder y su papel dentro de la organización. Las investigaciones actuales demuestran que en la gerencia avanzada el papel del líder es fundamental para una organización, por tanto, se presenta este artículo que denota estos dos elementos trascendentales dentro de la gerencia. Por consiguiente, el propósito de este artículo es dilucidar la relación del liderazgo transformacional en la gerencia avanzada. En su concepción epistémica metodológica se siguió un paradigma cualitativo de corte exploratorio descriptivo que buscó percibir la realidad desde una pluralidad de concepciones para explicarla e interpretarla. Atendiendo una ruta metodológica documental. Los resultados de este análisis conllevaron a considerar cuatro elementos dentro de su proceso, en primer lugar se presenta el paso de la gerencia tradicional a la gerencia avanzada, el liderazgo transformador concepciones iniciales, el líder transformador en la gerencia avanzada, para llegar a las nuevas perspectivas del liderazgo transformacional desde el prisma de la gerencia avanzada. Concluyendo, que es necesario persuadir el liderazgo transformacional como una vía dentro de la gerencia avanzada ya que coadyuva a llevar procesos administrativos más cónsonos con los cambios y adecua un proceso de influencia; motivación y valoración de los avances particulares para el logro de las metas en colectivo.

**Descriptor:** Epistemología, Liderazgo transformacional, Gerencia avanzada.

**Reseña Biográfica:** Licenciada en Enfermería Universidad Central de Venezuela, Licenciada en administración y contaduría, Magister en salud pública Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos. Laborando como supervisora en el Hospital Pablo Acosta Ortiz San Fernando de Apure y libre ejercicio de la contaduría.



**MSc. María Elizabeth Mendoza Acosta**

Universidad Nacional Experimental Ezequiel Zamora. Venezuela.

Email: [maelimendoza66@gmail.com](mailto:maelimendoza66@gmail.com) Orcid code: <https://org/0000-0001-5700-1037>

How to cite this article María Elizabeth Mendoza Acosta (2023), "Epistemology Of Transformational Leadership In Advanced Management." (1-17)

Received: 14/07/2022 Revised: 15/07/2022 Accepted: 17/08/2022

### **Epistemology of Transformational Leadership in Advanced Management.**

#### **ABSTRACT**

Most studies on leadership have focused on the leader and his role within the organization. Current research shows that in advanced management the role of the leader is fundamental for an organization, therefore, this article is presented that denotes these two transcendental elements within management. Therefore, the purpose of this article is to elucidate the relationship of transformational leadership in advanced management. In its methodological epistemic conception, a qualitative paradigm of descriptive exploratory nature was followed that sought to perceive reality from a plurality of conceptions to explain and interpret it. Attending a documentary methodological route. The results of this analysis led to consider four elements within its process, in the first place the step from traditional management to advanced management is presented, the transforming leadership initial conceptions, the transforming leader in advanced management, to reach the new Perspectives of transformational leadership from the perspective of advanced management. Concluding, that it is necessary to persuade transformational leadership as a way within advanced management since it helps to carry out administrative processes more in tune with the changes and adapts a process of influence; motivation and assessment of the particular advances for the achievement of the collective goals.

**Descriptors:** Epistemology, Transformational Leadership, Advanced Management.

**Biographical Review:** Bachelor of Nursing from the Central University of Venezuela, Bachelor of Administration and Accounting, Master in Public Health, Experimental National University Rómulo Gallegos. Working as a supervisor at the Hospital Pablo Acosta Ortiz San Fernando de Apure and free practice of accounting.



## INTRODUCCIÓN

Los cambios organizacionales acaecidos en los últimos años por las turbulencias de la globalización y otros elementos intervinientes en la gerencia, han dado espacio a una metamorfosis en la concepción del gerente como líder y punto de anclaje en la organización, pues, no solo se trata de ver un líder que influye, persuade y direcciona una institución, sino que se vale de un Liderazgo transformacional que emula, sugiere y además, orienta un proceso administrativo cónsono a los cambios y demandas sociales; valiéndose de estrategias para mantener elevados valores morales y motivacionales en una relación de estimulación y motivación con sus seguidores, a partir de la actuación de un líder con grandes perspectivas organizacionales que implica un apego motivacional del líder como agente moral de esa transformación.

Desde esta coyuntura se plantea este estudio de una epistemología del liderazgo transformacional en la gerencia avanzada. En definitiva, el artículo es de corte documental que se basa en el análisis teórico de las investigaciones deslindando una nueva concepción teórica epistemológica, que define el tema; en si se trata de la gerencia tradicional a la gerencia avanzada, el liderazgo transformador concepciones iniciales, el líder transformador en la gerencia avanzada, para llegar a las nuevas perspectivas del liderazgo transformacional desde el prisma de la gerencia avanzada. Seguidamente, el método y los resultados desde la apología teórica que subyace en este estudio y finalmente la discusión y las conclusiones.

## MÉTODO

Considerando esta investigación en un paradigma cualitativo de corte exploratorio descriptivo que buscó percibir la realidad desde una pluralidad de concepciones para explicarla e interpretarla. Bajo estos argumentos en el contexto de la investigación documental es el que mejor responde a esta expectativa. (Gómez, 2011, 22), “Cuando el investigador indaga una fuente, intenta entender y darle sentido a lo que dice un autor sobre el tema, mostrando los aspectos únicos y validos de su planteamiento”. De igual forma, al asumir una perspectiva cualitativa se buscó describir una realidad palpable a partir de textos que constituyen el estado del arte con el manejo de la información hacia lo comprensivo e interpretativo desde la apreciación de la investigadora.

En este estudio se ha seguido una ruta metodológica documental apoyada en el Método de Investigación Documental. De acuerdo con (Rizo 2015, 24): “es el procedimiento general que guía a la investigación documental, que selecciona, organiza y presenta información de fuentes documentales”.

## “Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada”



## Volumen 6 Número 1 Enero a Julio 2023 Revista Semestral- Venezuela

De este modo, el método de investigación documental se desarrolló a través de cuatro fases que permitieron el desarrollo lógico y ordenado a través de diversas técnicas que permiten conocer y procesar la información.

Estas fases fueron la Planeación que abarcó la selección del tema forma de abordaje y se discute el plan de trabajo se continuo con la Recolección de la información se valió de técnicas informáticas y bibliográficas como tercer paso está el Análisis e Interpretación de la Información, para ello se utilizó la técnica de análisis de contenido y los resúmenes que contribuyeron a la clasificación y Síntesis de la Información recopilada; y de donde se establecieron los resultados atendiendo cada uno de los constructos del tema, y finalmente, la redacción presentación y discusión de la temática.

En este sentido, es importante señalar que el análisis de información, se centró en el análisis de contenido en un contexto específico, desde la apreciación interpretativa del autor, organiza los insumos y posibilita la recuperación de la información, para ello se vale de la pericia del investigador signada por la inteligencia y creatividad del mismo y es capaz de ofrecer, más que referencias, datos derivados del análisis y la síntesis de la información evaluada. Partiendo de estos preceptos se realizó un análisis documental en función de unos constructos que definen la Epistemología del liderazgo transformacional en la gerencia avanzada.

## RESULTADOS

### *De la Gerencia Tradicional a la Gerencia Avanzada*

La gerencia es una forma de dirección que ha existido desde tiempos vetustos, para dirigir y administrar distintas organizaciones, y se relaciona con los procesos administrativos que suceden en las organizaciones planificación, organización, dirección y control ese eje del timón es llevado a cabo desde esta. La gerencia ha evolucionado pasando de un enfoque tradicional centrado en el trabajo hasta un enfoque más humano centrado en el trabajador, en su beneficio, su rendimiento y las relaciones humanas, según Mayo, Taylor, Fayol, Weber y otros. Luego se pasó por la concepción sistémica de Bertalanffy, y más recientemente una perspectiva de complejidad donde la gerencia es vista de manera dinámica, como un todo interactuante donde cada componente es singular y necesario.

### “Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada”



En el transcurrir histórico de la postmodernidad exige cambios significativos en la gerencia, implica la comprensión de visiones transformadoras en todos los sentidos. Se trata de una apertura a perspectivas multidimensionadas sobre la base de una sociedad dinámica, de apertura hacia los cambios, movida por la diversidad, la celeridad y las opciones posibles. Sobre este particular la gerencia debe adaptarse a los nuevos a las demandas los actuales escenarios. Por tanto, se deben avocar a una transformación gerencial desde la edificación para hacerse más competitivos.

En este mismo contexto, es necesario responder con éxito ante una sociedad cada día más exigente y cambiante han llevado a las organizaciones al hacerse más competitivas al realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad, adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias para la gerencia en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos.

De esta manera, el gerente debe poseer los conocimientos necesarios que le permitan un abordaje significativo para orientar a las organizaciones hacia la innovación y la creatividad, y por ende la transformación de la sociedad. Esto implica que el gerente debe conseguir ser un agente de cambio, cuya acción genere satisfacciones a los empleados y también a los clientes y la sociedad en general. Además, esto implica una preparación constante para el crecimiento personal y profesional de todos los trabajadores con el fin de alcanzar los objetivos de manera eficiente y eficaz.

En concordancia con lo anterior, la gerencia no puede ser vista de manera simplista, porque en ella suceden distintos eventos que la particularizan, además, del entorno. Tampoco puede ser vista como una consecución de procesos administrativos por que la dinámica de las organizaciones actuales exige un cambio. En palabras de (Arias 2021, 250):

La gerencia avanzada, debe cavilar en un espacio donde prevalezca la ética, como base sólida para construir o edificar el crecimiento perdurable del negocio. Es una gerencia basada en lo humano, en la sana convivencia, en el compartir de saberes, pero sobre todo en la firme convicción del hacer el bien al ser humano.

En atención a estas concepciones la gerencia avanzada trasciende hacia una gestión más humana, con la firme convicción del valor humano en la organización y se vale de ello para alcanzar una mayor productividad. A la par, de esta concepción más humanista la gerencia avanzada se

### **“Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada”**



## Volumen 6 Número 1 Enero a Julio 2023 Revista Semestral- Venezuela

denomina de avanzada porque transcurre en un momento histórico de cambios transformaciones a nivel mundial producto de la globalización y los avances tecnológicos e informáticos. De acuerdo con (Vargas 2020, 1), la gerencia avanzada: “implica mantenerse cerca del frente de cambio, de desarrollo, de las nuevas tendencias y orientaciones. Entendiendo esta como una nueva forma de adaptarse los estilos gerenciales a los diferentes cambios que ocurren constantemente en la sociedad”. Visto así, el gerente debe velar por mantener una nueva gerencia humanizada y estructuras organizacionales marcadas por la horizontalidad hacia la creatividad e innovación de los procesos de gestión adecuándolas a los nuevos tiempos.

Desde un contexto de gerencia avanzada “Solo gerencial ya no es suficiente, en la actualidad se habla de una gerencia avanzada, indispensable para enfrentar los cambios que constantemente se generan en el mundo, los cuales se dan tan drásticamente, que en muchas ocasiones pasan desapercibidos”. (Montes 2017, 32). Conforme a lo señalado, la nueva gestión de avanzada debe estar abierto al cambio, con procesos flexibles, formar equipos, con estructuras dinámicas y horizontales, la integralidad del gerente, la armonía en el trabajo, contar con la participación activa -productiva de todos, estar al día con los cambios tecnológicos, entre otros.

En definitiva, (Arias 2021, 251) expresa que:

Desde una amplia cosmovisión la gerencia avanzada es un arte para gestionar adecuadamente con el fin de crear valor al servicio del bienestar propio, colectivo y humano. Aquí el gerente busca soluciones para mejorar las respuestas a nivel personal, profesional y operativo-organizacional de la empresa. (...) La gerencia avanzada es compartida para convertirse en perspectivas más humanas, en productividad y procesos cada vez mejores.

En alusión a lo referido en la cita, se asume una gerencia de avanzada que comparte roles que desarrolla procesos socializadores, de participación, e integración del personal para alcanzar las metas del colectivo, adecuada a los procesos de cambio en todas las dimensiones. “En términos universales, el gerente de este milenio debe ser transformador, líder, capacitado para trabajar en equipos cooperativos, multidisciplinarios, para ser más eficiente”. (Cabrera 2020, 251). A partir de lo señalado, se concibe la necesidad de abordar desde un liderazgo transformador los procesos de gestión en una gerencia avanzada.

### *El Liderazgo Transformador Concepciones Iniciales.*

Mucho se ha hablado de liderazgo, múltiples definiciones han sido desarrolladas en el contexto de las organizaciones.

## “Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada”



En un contexto general el liderazgo es dirección, es influencia, es apropiarse de habilidades para coordinar un grupo, es una estrategia más del rol gerencial, entre otras. A grandes rasgos, “el liderazgo es el proceso de influir sobre los demás”, (Gerstner 1996, 56) desde luego en el desempeño profesional el líder expresa un estilo particular que implica una serie de elementos que conforman el perfil del gerente, al líder al ejercer cierta influencia en la actuación de los demás.

En este sentido, es relevante considerar el concepto de liderazgo transformacional el cual fue introducido por primera vez por James MacGregor Burns (1978). Para este autor el liderazgo es una especie de conducta con visión y perspectivas a la transformación desde adentro de la organización, que direcciona cambios de expectativas y motivaciones en sus seguidores como producto de una relación análoga hacia alcanzar una motivación y moral en conjunto como partes de una organización.

De igual modo es importante reseñar a Bernard Bass (1985) que fue el investigador quién desarrolló el concepto original, elaborando la Teoría del Liderazgo Transformacional considerando que este tipo de liderazgo ejerce no solo influencia sino un impacto sobre sus seguidores en base al respecto, la confianza y la admiración de los mismos. La mayor aportación de Bass al estudio del liderazgo transformacional es la determinación de los cuatro componentes que diferencian dicho tipo de liderazgo.

En este orden de ideas, cabe mencionar a Bracho y García (2013) en un artículo publicado en la Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales citan a Bass y Avolio (2006) para plantear algunas consideraciones teóricas sobre liderazgo transformacional en cuanto a los factores del liderazgo transformacional, incluyen los siguientes: la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual y la tolerancia psicológica.

1. La Influencia idealizada: Es la capacidad que posee el líder para entusiasmar, transmitir confianza, respeto. Donde los seguidores lo admiran y buscan imitar sus acciones.
2. La motivación inspiracional, expresan que este tipo de líder tiene la habilidad de motivar al logro del colectivo para lograr los objetivos trazados.
3. La estimulación intelectual, indican que el líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades al reflexionar sobre su propia actuación y generar nuevas ideas.
4. La consideración individual, en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. Es comunicativo, escucha y estimula a los seguidores.

### “Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada”



5 La tolerancia psicológica, esta refiere al grado en el cual se estimula a los trabajadores a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas. Además considera las falas e insta a corregir las equivocaciones, para resolver conflictos.

En resumen, este estilo de liderazgo implica un proceso de dirección en el cual la modificación del entorno representa un aspecto fundamental, donde el líder debe constituirse en un actor motivacional para el cambio organizacional, siendo esto una constante durante su desempeño. Por tal razón, se valen de la influencia idealizada, la motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual y la tolerancia psicológica como elementos coadyuvan de una transformación mediante el liderazgo.

Efectivamente, el líder transformacional promueve relaciones caracterizadas por la confianza, el respeto mutuo entre otros, aspectos que favorecen tanto la satisfacción laboral del individuo y a su vez del colectivo, creando un ambiente armonioso estimulándolos a través de la empatía con un el sentido de pertinencia para la colaboración, en la búsqueda de un beneficio común. Esto es lo que se requiere para la gerencia avanzada, líderes que atiendan fundamentalmente la transformación de la organización a los pasos de los avances tecnológicos, gerenciales y sociales.

Siguiendo estos argumentos, (Mosley 2005, 28) expresa que: “el liderazgo transformacional es un cambio de paradigma hacia un estilo más visionario y enfocado en la dotación de facultades, el cual es necesario en un mundo de cambios”. Este autor plantea, además, que existen tres factores que definen al gerente transformacional, como son: liderazgo carismático, consideración individualizada y estimulación intelectual. Desde esta perspectiva, se asume que el liderazgo transformacional es parte integral de una gerencia avanzada pues se enfoca en un cambio visionario que trata de capacitar a la organización para lograr sus propósitos valiéndose de distintas herramientas enfocadas en lo humano.

### ***El Líder Transformador en la Gerencia Avanzada***

Con la llegada de la globalización, un nuevo orden ha imperado en las organizaciones, se manifiesta la necesidad de cambio en las organizaciones, siempre desde la mirada del entorno, de una mirada organizacional y de la prosperidad del negocio. Algunas de las investigaciones que explican los procesos de cambio, están relacionados a métodos de cambios satisfactorios, en los cuales se deja a un lado los procesos cognitivos y sociales de la organización que también sufren como resultado de las transformaciones organizacionales y tecnológicas. En relación a lo expresado, el gerente debe estar sincronizado con los cambios y necesidades generadas en la economía y en la

### **“Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada”**



## Volumen 6 Número 1 Enero a Julio 2023 Revista Semestral- Venezuela

sociedad, producto de las disposiciones que en un momento determinado promueve la globalización; resignificando el liderazgo transformacional para la acción y transformación del gerente de avanzada.

En el umbral de una nueva gerencia se amerita de gerentes abiertos al cambio que rompan los paradigmas esquematizados de la gerencia tradicional, para insertarse a una nueva concepción, más participativa e integral con elementos trascendentales para la transformación gerencial sintonizado a la realidad exigida por el entorno que va a enfrentar. Esta reflexión precisa algunos elementos esenciales en la concepción del gerente, en este sentido genera una gran expectativa en cuanto varios horizontes: el gerente de la gerencia avanzada, debe tener conciencia por su propia persona, hacia el personal y la sociedad, para construir una relación basada en el humanismo como fundamento motivador, alentador de la confianza, la comunicación, la unión y la lealtad.

En el desempeño del gerente, la ética asume un valor invaluable para que la gerencia a través de quienes la gestionan tenga la madurez, efusión y preparación que facilitará establecer la responsabilidad para desarrollar la organización, permitiendo así el nivel de dedicación y determinación de manera organizada que conlleva a la misma a ser rentable, perdurable en el tiempo por ende beneficiosa a la humanidad. (Cabrera, 2020, 7)

Ahora bien en la gerencia de avanzada se plantea un modelo de liderazgo integral, transformador, que refiere una actuación particular en esa relación jefe – subordinados que le lleva a actuar de acuerdo a las situaciones del entorno desde la perspectiva de Bass y Avolio, citados por (Ayoub, 2010, 45) “el modelo de liderazgo de alcance pleno es el que mejor representa los estilos de liderazgo que se utilizan en las organizaciones complejas”. En consecuencia a través del transformacional, se estimula un esfuerzo extra en y ofrece un abanico de comportamientos que incrementa su satisfacción y compromiso y en el proceso va desarrollando nuevos líderes.

Desde la óptica que presenta el mencionado autor el líder transformacional se fusiona con estos liderazgos complementarios llámese carismático, transaccional, pues este motiva inspira y genera ese cambio en el colectivo. Generando un estilo que conlleva a la transformación generando nuevos conocimientos direccionando el logro a través del diseño de metas recurriendo a estrategias para persuadir el cambio desde lo intrínseco del ser y de allí al colectivo organizacional.

### “Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada”



## DISCUSIÓN

### *Nuevas Perspectivas del Liderazgo Transformacional desde el prisma de la Gerencia Avanzada*

A partir del análisis documental expresado en los acápites anteriores y una vez vista ya las definiciones de gerencia avanzada de liderazgo transformacional y sus implicancias; se considera perentorio que entre los directivos y demás involucrados en el proceso organizacional exista una comunicación amplia que permita realizar funciones básicas en el interior de un grupo u organización estableciendo los procesos de: planificación, organización, control y evaluación, atendiendo el comportamiento del recurso humano, en este caso específico la consolidación del liderazgo transformacional del gerente, ya que este buscara esa transformación de acuerdo a su inspiración motivación e idealización que pueda crear en todos los miembros de la organización.

En atención a ello la autora manifiesta unas características propias que definen estilos de liderazgo transformacional ejercido desde la gerencia avanzada de acuerdo a la relación manifiesta en los mismos:

1. Relación de Dirección: Se expresa en escenarios donde el líder transformacional es el centro y único poder decisorio de la institución, caracteriza esta situación la autoridad del directivo, no obstante la transformación sucede cuando este líder propugna cambios en la estructura y genera nuevas vías de integración con procesos más horizontales y da apertura al cambio delegando funciones y siendo abierto a las decisiones consensuadas.
2. Relación de Influencia: Mantiene también cierta cuota de poder el director, aunque su esencia está en influir sobre los demás, se muestra algo más carismático, tratando de sumar adeptos, caracterizando un proceso de gestión inspirador donde toma en consideración la “influencia idealizada” donde el líder expresa motivación y es un modelo a seguir, inspira, da confianza, se convierte en una buena influencia ya ennoblecida.
3. Relación de Roles: Se enfatiza en el cumplimiento de roles en particular, democrático, carismático, contribuyendo a un liderazgo abierto donde el líder ejerce su rol de influencia e inspiración a los seguidores atendiendo sus potencialidades y roles particulares que estos puedan ejercer.
4. Relación Transformadora: Es el eje coyuntural de estas premisas pues se acentúa en la alternativa de cambio, promueve la innovación y el aprendizaje organizacional. Además, considera la “motivación inspiracional” pues valora a los trabajadores, los motiva de manera individual y colectiva, todo gira en torno a una motivación al cambio, al logro organizacional.

### “Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada”



5. Relación Integradora: Esta permite la participación e integración de los actores del hecho gerencial, bajo esta relación se rompe la jerarquía jefe – subordinados, el líder transformacional es la esencia del proceso del proceso integracionista, pues cree y valora a sus trabajadores y los motiva e inspira a sus actuaciones también, esta relación se caracteriza por exponer los problemas, por crear soluciones, y atender las situaciones y las contingencias.
6. Relación de Mediación: Bajo esta premisa se busca una convergencia de dimensiones del liderazgo transformacional, pues la mediación, permite el consenso y la coparticipación, y se convierte en una estrategia en el desempeño de los procesos administrativos, y en el mantenimiento de las interrelaciones del personal. Los procesos son más fluidos y una estructura más horizontal; se enfatiza en la comunicación y la motivación al personal que inspira al empleado a seguir avanzando y contribuyendo con los logros y metas de la organización.
7. Relación de Comunicación: en un enfoque de gerencia avanzada el elemento comunicacional prevalece por ser la instancia que permite la dialogicidad e integra otros aspectos mediante el lenguaje también desde el liderazgo transformacional; la comunicación, es parte de esa motivación e inspiración que imprime el líder, y es parte de la “consideración individual y de la tolerancia intelectual” pues sobre estas subyacen procesos comunicativos y de interacción, aquí reviste importancia la socialización y el consenso entre los miembros de una institución en un plano de dialéctica integración y horizontalidad.

### **A MANERA DE CONCLUSIÓN**

Se asume en este artículo que el Liderazgo transformacional es un estilo particular versátil y apropiado para ejercer una gerencia avanzada el líder transformacional es visionario, abierto al cambio, han de ser personas con metas definidas, carismáticos, con una personalidad interesante que se demuestre estimulante, saber escuchar y comunicar sus pretensiones, debe ser dinámico, un motivador nato y por último saber actuar en diferentes contextos, o dirigir su línea de acción según la situación que se presente y resolver conflictos, por cuanto la gerencia avanzada es dinámica.

Por otra parte, para cumplir con la actividad propia del ser y quehacer del gerente en una gerencia avanzada es preponderante asumir un liderazgo transformacional; porque esta se relaciona con varios aspectos en los cuales el gerente debe estar capacitado para motivar e influir en su personal valorando e inspirando a todos; además, mejorar el conocimiento, habilidades, destrezas en su desempeño y aplicación de los mismos en el proceso gerencial.

### **“Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada”**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
EXPERIMENTAL DE LOS ANDES  
CENTRAL FC  
"RÓMULO CALLEFOOS"  
ÁREA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CENTRO DE ESTUDIOS E  
INVESTIGACIÓN



  
REVISTA CIENTÍFICA  
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006  
ISSN: 2610-816X



**Volumen 6 Número 1 Enero a Julio 2023 Revista Semestral- Venezuela**

Finalmente, es importante considerar que la gerencia avanzada requiere de cambio y transformaciones en todos los aspectos porque no se vale de un solo elemento, su influencia en el entorno es insoslayable; razones que permiten persuadir el liderazgo transformacional como una vía dentro de la gerencia avanzada ya que coadyuva a llevar procesos administrativos más cónsonos con los cambios y adecua un proceso de influencia; motivación y valoración de los avances particulares para el logro de las metas en colectivo.

**“Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada”**

**MSc. María Elizabeth Mendoza Acosta**



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayoub, José. 2010. *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Tesis doctoral*. Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de derecho. Departamento de ciencia política y relaciones internacionales. Madrid.
- Bass, Bernard. 1985. *La personalidad de un líder y sus expectativas*. McGraw Hill México.
- Bass, Bernard. y Bruce, Avolio, 2006. *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press. California. Estados Unidos.
- Bracho, Otilia y Jesús, García. 2013. *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. Revista TELOS de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Rafael Bellosó Chacín ISSN 1317-0570 ~ Vol. 15 (2): 165 - 177, 2013.
- Cabrera, José. 2020. "Los retos de la gerencia avanzada". En revista Gerentia.(3). 146-157. Texto on line disponible en: <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/187/171>. Consulta: 2- 7- 2022.
- Gerstner, José. 1996. *Reinventando la Educación*. Barcelona: Piados.
- Gómez, Luis. 2011. "Un espacio para la investigación documental". En revista Vanguardia Psicológica". Volumen 1, Número 2, octubre-marzo de 2011.
- Lara, Danilo, Pedro Rodríguez, y Eros Del Canto, E. 2016. "La Gerencia en el Contexto Actual Venezolano". Revista Sapienza Organizacional, Año 3, N° 6 Julio / Diciembre 2016, pp. 65-92. Universidad de los Andes. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/7825>. Acceso: 12- 03- 22.
- Montes, Miguel. 2017. "La Mentalidad Reflexiva: un Enfoque de la Gerencia Avanzada en el Marco de la Sociedad de la Información". Revista científica, Teorías, enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales. 10(21), 75-81. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/160737380>. Consulta: 2- 7- 2022.
- Mosley, Donald. 2005. *Supervisión, la práctica del empowerment, Desarrollo de Equipos de Trabajo y su Motivación*. México 6ª Edición. Editores Internacional Thomson.
- Rizo Janet, 2015. *Técnicas de Investigación Documental*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Texto on line disponible en <https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf>. Acceso: 28- 8- 2022.
- Vargas, Lisbeangela. 2020. "Gerente de avanzada: una mirada hacia la cultura organizacional de aprendizaje". Universidad Fermín Toro. Gerentia. (3), 187-197. Recuperado de <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/186/170>. Acceso: 2- 7- 2022.

## "Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada"