

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CONTEXTO DE LA HOLOGERENCIA UNIVERSITARIA



Autora: Corina del Mar Blanco
Correo electrónico: corinadelmar@gmail.com
Licda. en planificación regional
MSc. en Administración, mención: Gerencia General
Doctoranda en Gerencia Avanzada
Teléfono contacto: 0424-3011006
Recibido: 06/11/2024 **Aprobado:** 18/12/2024

RESUMEN

El presente ensayo científico, se realizó teniendo como objetivo analizar el liderazgo transformacional en el contexto de la hologerencia universitaria, desde luego, se considera la profundidad de los conceptos fundamentales que hacen referencia al liderazgo emergente enfocado en el escenario universitario, para ello es preciso resaltar la identidad y la amplitud a partir de las teorías y enfoques existentes sobre la cultura organizacional y hologerencia universitaria como tal, identificando sus similitudes y diferencias, así mismo mostrar, los elementos claves, tal es el caso de los valores compartidos, las prácticas de liderazgo, creencias, tradiciones y también, las normas de comportamiento, entre otros, no obstante, por medio de la hologerencia universitaria se puede transformar los enfoques organizativos, incluso reconociendo cómo la distribución del poder, la toma de decisiones y la comunicación influyen en la forma en que se desarrolla y sostiene la misma. Sin embargo, desde una perspectiva más holística, al considerar la praxis organizacional desde cualquier institución educativa suele proporcionar información valiosa sobre la historia, las tradiciones, los presupuestos, la comunidad universitaria desde su entorno interno y externo, lo cual permite la comprensión más profunda del contexto objeto de estudio, de modo que, se identificaron patrones y teorías para su desarrollo, además, en el ensayo, se pudo conceptualizar una variedad de teorías y marcos conceptuales, todos con aplicabilidad en una cultura sana y proactiva que contrapesen las barreras y desafíos que limitan la capacidad del logro de los objetivos institucionales.

Descriptor: Liderazgo Transformacional y hologerencia universitaria.





BA2021000017

latindex
Sistema Regional de Información en Línea para Revistas
Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

LivRe
Revistas de libre acceso

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE CONTEXT OF UNIVERSITY HOLOGERENGE

ABSTRACT

This scientific essay was conducted with the objective of analyzing transformational leadership in the context of university hologerence. Naturally, it considers the depth of fundamental concepts related to emerging leadership focused on the university scenario. To achieve this, it is necessary to highlight the identity and breadth based on existing theories and approaches to organizational culture and university hologerence itself, identifying their similarities and differences. It also aims to show key elements, such as shared values, leadership practices, beliefs, traditions, and behavioral norms, among others. However, through university hologerence, organizational approaches can be transformed, even recognizing how power distribution, decision-making, and communication influence the way it develops and sustains itself. Nevertheless, from a more holistic perspective, considering organizational praxis from any educational institution often provides valuable information about history, traditions, budgets, and the university community from its internal and external environment, which allows for a deeper understanding of the context under study. Thus, patterns and theories were identified for its development. Additionally, in the essay, a variety of theories and conceptual frameworks were conceptualized, all applicable to a healthy and proactive culture that counterbalances the barriers and challenges that limit the achievement of institutional objectives.

Descriptors: Transformational Leadership and university hologerence.

INTRODUCCIÓN

El ensayo científico sobre el liderazgo transformacional en el contexto de la hologerencia universitaria, representa un viaje epistémico que explora cómo las tendencias demográficas de la civilización humana están impactando significativamente en este tipo de liderazgo. Esto sin duda ha dejado de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un componente estratégico crucial, aunque, en un mundo que experimenta cambios rápidos, las instituciones de diversa naturaleza están viendo reflejados estos cambios en sus prácticas cotidianas, lo que resulta en resultados inesperados en el proceso de gestión.

En los últimos años, el liderazgo transformacional ha sido un tema de gran interés en el ámbito universitario, especialmente en el contexto de las organizaciones



públicas, su ejercicio es fundamental para resolver conflictos, particularmente debido a la importancia de la comunicación en la misión y visión de cada sistema y en lo particular el sector universitario, en efecto, la hologerencia universitaria surge como un enfoque que busca una comprensión más profunda y holística para optimizar el funcionamiento gerencial de las instituciones universitarias, desde sus cimientos, esta perspectiva considera a la universidad como un sistema complejo compuesto por unidades académicas, administrativas, docentes y estudiantiles, cuyas interacciones internas influyen en su desempeño integral.

En este disertar de ideas, comprender el liderazgo transformacional en este contexto, implica analizar la misión y visión de la universidad como un escenario de investigación rigurosa, basada en la triada universitaria de docencia, creación intelectual y vinculación sociocomunitaria, paralelamente, los valores, creencias, normas y tradiciones que conforman la identidad de la institución están implícitos en la comunidad colectiva e impactan en las interacciones y decisiones dentro de la universidad, lo que representa un beneficio para la ejecución del liderazgo transformacional, por tal motivo, esta producción epistémica tiene como objetivo explorar y profundizar en la comprensión del liderazgo transformacional en el contexto de la hologerencia universitaria, asimismo, se examinarán las teorías y enfoques existentes sobre este liderazgo, así como los desafíos y oportunidades que surgen al aplicar estos conceptos en el ámbito universitario.

Además, se ilustrará cómo puede contribuir al éxito y crecimiento gerencial de la universidad; de modo que, al entender mejor este liderazgo, se podrán identificar estrategias efectivas para promover una cultura inclusiva, fomentar la colaboración y mejorar la toma de decisiones, lo que redundará en un mejor rendimiento gerencial, a través de este ensayo, se espera aportar un mayor conocimiento sobre el liderazgo transformacional en el contexto de la hologerencia universitaria, brindando una perspectiva más amplia sobre cómo este liderazgo puede influir en el desarrollo de una hologerencia sólida y efectiva en la universidad, sin embargo, al analizar en profundidad los conceptos fundamentales del liderazgo transformacional y la hologerencia universitaria, se ampliará sobre las teorías existentes, incorporando el



comportamiento diario de los integrantes de la universidad, impregnados de la cultura organizacional que incluye valores compartidos, prácticas de liderazgo, creencias, tradiciones y normas de comportamiento.

En esencia la hologerencia universitaria, puede influir y moldear la cultura organizacional al reconocer cómo la distribución del poder, la toma de decisiones y la comunicación efectiva utilizada por el liderazgo transformacional progresan o determinan la forma en que se desarrolla y sostiene la cultura, en síntesis, el liderazgo transformacional es fundamental para el éxito de la universidad, ya que, al examinar los valores y creencias compartidos por todos los miembros de su comunidad, establecer políticas que fomenten la comunicación efectiva y usar la tecnología de manera colaborativa, se puede crear una cultura organizacional positiva y cohesiva, por consiguiente, se presentan algunos referentes teóricos que desde su perspectiva científica se vinculan entre sí, y entre los cuales se destacan:

El liderazgo transformacional

La teoría del liderazgo transformacional, desarrollada por James MacGregor Burns a finales de los años 70, se centra en potenciar las motivaciones internas de cada empleado alineándolas con la misión de la organización, lo que implica descubrir qué inspira a cada individuo, identificar sus fortalezas únicas y vincularlas con los objetivos comunes de la institución, de esta manera, todos los miembros del equipo se sienten conectados y trabajan hacia una visión compartida tanto dentro como fuera de la organización, en este contexto, el liderazgo transformacional es crucial para desarrollar planes estratégicos que conduzcan al logro de los propósitos organizacionales.

Su presencia debe ser evidente en todos los procesos, ya que las habilidades gerenciales ejecutadas en diversos ámbitos permiten crear climas laborales favorables, fomentar el trabajo en equipo y reconocer el aporte individual al éxito común, el reto es transformar los modelos gerenciales universitarios hacia una perspectiva holística que supere el gerencialismo tradicional, lo que implica enlazar la organización con el talento humano, el mercado y el medio ambiente que le circunda,



integrando diversas disciplinas de la gerencia, de esta forma, se busca una visión emergente que promueva la superación y el éxito sostenible en los espacios universitarios.

Al respecto, la gerencia según Romero (2013: 60), es definida como “un conjunto de teorías, métodos, procedimientos y actividades que se utilizan para dirigir los procesos productivos que se desarrollan en los distintos sistemas humanos y en las diferentes estructuras sociales”, en virtud de lo referido por el autor, es fundamental que los líderes o gerentes demuestren sus competencias, ya que, en primer lugar, se trata del encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar la asignación de recursos humanos, materiales y financieros para lograr los objetivos de la organización, en la era actual, la gerencia implica comprender las interacciones entre los miembros de la organización, por ende, esta función es ejercida por individuos que tienen un conocimiento profundo de todos los procesos y actividades de la empresa, institución u organización, incluyendo la formación de equipos, la asignación de tareas y el acompañamiento necesario para su ejecución efectiva.

Mientras tanto, González, *et al*, (2020), aseguran que “constituye una forma de organización a través de la cual el liderazgo, permite que los procesos fluyan y se consoliden”, es destacable que, para la gerencia universitaria, el talento humano se entrelaza a través de sus valores, creencias y conductas, lo que influye directamente en los objetivos y resultados, siendo las experiencias individuales fundamentales para enriquecer la praxis gerencial, alejándose de enfoques tradicionales y adentrándose en la compleja realidad de cada actor, aunado a que los nuevos paradigmas gerenciales, como la tecnología y el trabajo colaborativo, contribuyen significativamente a maximizar los beneficios de la organización, alineándolos con la misión preestablecida. no obstante, el liderazgo transformacional responde a necesidades específicas en el reclutamiento del personal, requiriendo compromiso y esfuerzo laboral para adaptarse y coexistir con las transformaciones sociales en el entorno universitario.

Estas características suelen estar representadas por un conjunto de convicciones, valores y normas compartidas por los miembros de una organización,





previamente establecidas por los gerentes, quienes se centran en sus propias potencialidades y en el entorno laboral, aunado a esto, los trabajadores o capital social desempeñan sus tareas y responsabilidades, lo que permite construir una sociedad más justa y solidaria, en este sentido las organizaciones y los individuos tienen la obligación de contribuir al bienestar social y al clima organizacional deseado, lo que implica una buena comunicación basada en el respeto mutuo, desde luego, todo esto solidifica las metas comunes y fomenta un nivel de compromiso uniforme para orientar las acciones hacia el cumplimiento total de la misión y visión de la universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora VPDR, fundamentada en sus pilares estructurales: Docencia, Creación Intelectual y Servicios Sociocomunitarios.

Según Letelier (1999: 18), la “docencia e investigación son habitualmente consideradas como las dos áreas de trabajo académico de más significado en una Universidad”, bajo esa mirada, la docencia se distingue por ser el conjunto de actividades académicas que implementan la gestión curricular, compuesta por elementos como el plan de estudios, los propósitos educativos, la metodología de trabajo y la filosofía de evaluación, por otro lado, la creación intelectual es una herramienta metodológica esencial para abordar problemas de interés en cualquier campo del conocimiento, ambas, sustentan a la universidad contemporánea y en lo que respecta a la vinculación sociocomunitaria, esta se corresponde con proyectar los procesos universitarios en el seno del poder popular organizado, ya que, de ellos compete un importante interés sobre las posibles soluciones.

Entonces es apropiado definir, cómo se desarrolla la interacción en las áreas de docencia e investigación para los profesores universitarios en el país; sin embargo, la docencia actual, que incluye investigación, planificación, ejecución y evaluación del conocimiento, así como, la socialización en comunidades, a menudo se ha vuelto mecánica, improvisada e inerte, desde esta perspectiva, parece que muchos profesionales de la docencia han olvidado o no saben cómo impartir una educación que no solo informe, sino que también forme, y ante ese escenario complejo, son los estudiantes los que reciben información y acumulan teoría, pero no pueden aplicar



análisis críticos ni fundamentar su posición frente a la realidad, efectivamente, el profesor suele asumir un papel protagónico, mientras que el estudiante se limita a escuchar, lo que elimina la posibilidad de una comunicación interactiva y efectiva antes, durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Ya en el marco de la transformación gerencial en la educación universitaria, el liderazgo desempeña un papel decisivo al buscar optimizar los esfuerzos gerenciales para maximizar los resultados organizacionales, pese a lo anterior mencionado, lo más importante es generar relaciones interpersonales sólidas entre cada uno de los miembros, de su comunidad, y con ello, cada estructura tiene sus propios fines y solo así se pueden alcanzar las metas trazadas, un aspecto relevante se desprende a partir de las decisiones éticas y el respeto en todas las áreas de actividad son fundamentales, considerando no solo los beneficios económicos, lo que incluye a las implicaciones sociales, es desde esta perspectiva, que el liderazgo se corresponde como algo transformacional, dado que, es esencial en cualquier organización, y es innegable que tanto las instituciones públicas como privadas necesitan una excelente hologerencia, siendo las universidades la particularidad en la República Bolivariana de Venezuela.

En el mismo orden de ideas, Chiavenato (2009), sugiere que “la forma en que interactúan las personas, sus actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización”, en atención a lo anterior, se destaca que la cultura organizacional surge de las interacciones humanas y refleja las intencionalidades que guían el comportamiento de los integrantes de la organización, esto se traduce en la necesidad de resolver problemas y adaptarse a transformaciones continuas, lo que es característico de las universidades. Cabe destacar que, las organizaciones requieren un sistema dinámico impulsado por la gerencia transformacional y el talento humano, que equilibre la productividad y la formación personal y profesional.

Esto permite fomentar el cumplimiento y beneficio de los objetivos, fortaleciendo las necesidades de la academia a través de políticas y programas que promuevan la resolución de conflictos, el establecimiento de mecanismos de gestión y la capacitación del capital humano en habilidades de comunicación y diálogo



abierto y respetuoso, actuando como un elemento cohesionador que mantiene unidos a todos los miembros de la organización, simultáneamente, existen diversas teorías y enfoques, cada uno con su propia visión, entre ellas, la teoría de la contingencia sugiere que la cultura organizacional es influenciada por factores externos como el entorno económico, político y social, lo que la hace dinámica y sujeta a cambios constantes. También, el enfoque funcionalista se basa en un conjunto de normas y valores compartidos que ayudan a mantener la estabilidad y cohesión dentro de la organización.

Mientras que, el enfoque interpretativo, en cambio, se centra en el significado que los miembros de la organización atribuyen a sus experiencias, promoviendo una construcción colectiva desde abajo, en lugar de imponerla desde arriba, con el fin de comprender cómo se crea y mantiene la cultura organizacional, en el escenario universitario venezolano, la cultura organizacional enfrenta intervenciones administrativas y gerenciales que a menudo tienen un impacto negativo, no obstante, la hologerencia universitaria busca una comprensión más profunda y holística de esta cultura para optimizar el funcionamiento institucional, pero en una cultura organizacional saludable, los líderes y gerentes pueden crear un ambiente que promueva la satisfacción personal, lo que a su vez puede aumentar la motivación, el compromiso y la productividad del talento humano.

Dando continuidad a este hilo discursivo, donde varios factores influyen en la cultura organizacional universitaria, abarcando desde la calidad de la enseñanza y la innovación hasta la gestión, políticas y procesos administrativos óptimos, siempre alineados con la historia, tradiciones, objetivos y valores institucionales, lo que promueve una mayor productividad entre los trabajadores, igualmente, la hologerencia universitaria adopta una perspectiva integradora y sistémica, considerando a la academia como un sistema complejo compuesto por unidades académicas, administrativas, docentes y estudiantiles, en este enfoque, la cultura organizacional se convierte en un elemento crucial que afecta cómo la institución se organiza, toma decisiones, se comunica y se adapta a los cambios.



En general, la hologerencia, implica la participación activa de toda la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, trabajadores y profesores, en la toma de decisiones y en la configuración de su cultura organizacional, que es central para el liderazgo transformacional, es sobre ese caso en particular, un entendimiento más profundo del liderazgo en este contexto requiere analizar y comprender los valores, creencias, normas y tradiciones que forman la identidad colectiva de la institución, lo que incluye examinar cómo se transmiten y refuerzan estos elementos culturales y cómo influyen en el comportamiento de los miembros de la comunidad universitaria, adicionalmente, en la hologerencia universitaria, es vital reconocer que el elemento organizacional puede variar entre diferentes departamentos y grupos dentro de la universidad.

Ahora bien, es fundamental considerar esta diversidad cultural y promover una ilustración inclusiva que fomente la colaboración y la participación de todos los actores involucrados. En ese sentido, ¿Por qué estudiar el liderazgo desde la hologerencia en el contexto de la educación universitaria? En consecuencia, la respuesta como modelo de gestión institucional, basado en el liderazgo transformacional y la hologerencia, se centra en desarrollar una cultura sólida, fortalecida, proactiva y cada vez más conectada con la realidad circundante, al mismo tiempo, una comprensión más profunda de la cultura organizacional en la hologerencia universitaria también subraya la importancia de la comunicación efectiva y la transparencia en la toma de decisiones, esto requiere fomentar una cultura de apertura y diálogo, donde las reiteraciones de todos los miembros de la comunidad universitaria sean escuchadas y consideradas, tal y como desprenden a continuación:

1. Estudiar el liderazgo transformacional en este contexto es valioso porque proporciona una visión clara de los objetivos y los comunica de manera convincente.
2. Estimulando intelectualmente a las personas, desafiando el estatus quo y promoviendo la innovación y el aprendizaje.



3. Reconocer individualmente a las personas, considerando sus necesidades, intereses y potencial.
4. Motivar e inspira a las personas, generando entusiasmo, compromiso y confianza.
5. Ejercer una influencia idealizada, siendo un modelo de valores, ética y excelencia.
6. La implementación del liderazgo transformacional en la hologerencia universitaria permitiría una excelente combinación institucional, proyectando una garantía de gestión completa y holística. Esto alcanzaría un equilibrio estratégico en la administración del talento humano en la universidad.

La Hologerencia

La hologerencia combina dos conceptos fundamentales: "holo", que implica totalidad, integración, integralidad e interconexión y "gerencia", que se refiere a la gestión o dirección de una organización. En el ámbito universitario, la hologerencia se traduce en un enfoque de liderazgo y gestión que promueve una visión holística e integradora en las instituciones de educación superior. En efecto, Quero (2019: 197), desarrolla el concepto de hologerencia como “una forma de entender la interconexión y la interdependencia entre todos los seres vivos y el medio ambiente”, si bien es cierto que implica una ética de cuidado y responsabilidad hacia el entorno, promoviendo solidaridad y cooperación en lugar de competencia e individualismo, siendo logrado mediante una actitud de respeto y armonía entre los seres humanos y su entorno, contribuyendo a construir una sociedad más justa y equitativa.

De manera que, al trabajar juntos y apoyarse mutuamente, se pueden abordar desafíos complejos y alcanzar objetivos importantes, mientras tanto, en el ámbito de la gestión universitaria, se enfatiza el comportamiento responsable hacia el bienestar de los demás, tanto dentro como fuera de la universidad, si bien, se reconoce y valora la interdependencia de la universidad con la comunidad en general, promoviendo valores institucionales sobre el individualismo, tal afirmación sugiere la cooperación en la gestión universitaria se logra a través del diálogo constante, la participación



activa y el trabajo en equipo, lo que permite alcanzar metas y resolver conflictos de manera colectiva. En atención a ello Castillo (2022: 234), afirma que un “accionar en el ámbito educativo, donde ha sido útil considerar emplear desde una perspectiva crítica reflexiva, con implicaciones de competencias, habilidades y destrezas intelectivas para gestionar y permear la organización con miras a la construcción de organizaciones”.

Sin duda alguna, se contribuye a la capacidad de los líderes gerentes para dirigir organizaciones complejas y diversas de manera efectiva, utilizando herramientas y estrategias innovadoras para lograr una gestión sólida y coherente, ese argumento se afianza al constatar que la gestión ha ganado importancia debido a los cambios significativos en el sector educativo universitario, como la globalización y la tecnología, que han transformado el escenario educativo y gerencial, presentando nuevos desafíos y oportunidades, por su parte, las instituciones universitarias deben adaptarse a estos cambios, aprovechando las oportunidades que surjan, y los gerentes deben fomentar la innovación y el cambio institucional proactivo, alentando a todos a proponer nuevas ideas y soluciones efectivas y respetuosas del entorno cambiante, para lograr el éxito a largo plazo.

Dicho de otro modo, la hologerencia universitaria reconoce a la universidad como un sistema complejo compuesto por partes interdependientes, como docentes, estudiantes, personal administrativo y programas académicos, entre otros, en lugar de centrarse en aspectos fragmentados o jerárquicos, pues busca comprender y abordar la interrelación de estos elementos, aclarando que, los líderes y gerentes adoptan una mentalidad sistémica, considerando el impacto de sus decisiones en toda la institución, con el fin de promover un liderazgo transformacional que fomente el amor y el sentido de pertenencia a través de la comunicación clara y precisa, en adición a lo anterior, la hologerencia también enfatiza la importancia de la participación y el empoderamiento de todos los actores para el éxito y desarrollo de la institución, aun así, los líderes universitarios fomentan la participación activa de la comunidad en la toma de decisiones y definición de metas institucionales.



Asimismo, reconocen la necesidad de adaptabilidad y resiliencia en un entorno de cambio constante, donde los líderes deben estar abiertos a la innovación y la mejora continua; debido a esto, la hologerencia promueve una visión holística e integradora de la universidad, fomentando la participación, colaboración y adaptabilidad para lograr el éxito gerencial y el desarrollo sostenible, con ese propósito, se pueden considerar teorías como la autodeterminación, la motivación intrínseca y extrínseca, la autorregulación y la teoría de las necesidades básicas, que buscan comprender cómo las personas pueden alcanzar su máximo potencial a través de la satisfacción de sus necesidades psicológicas básicas, como la autonomía, la competencia y la conexión social, también, se puede aplicar la teoría de la coherencia, que busca mantener conexión entre creencias, actitudes y comportamientos para lograr mayor satisfacción y bienestar laboral.

Aunque no existe una teoría específica sobre la gestión universitaria, se pueden aplicar varios referentes relevantes en este contexto, de inicio, encontramos a la teoría de la contingencia establece que el liderazgo transformacional debe adaptarse a las circunstancias y características particulares de cada institución, siguiendo la teoría del liderazgo transformacional sostiene que los líderes efectivos son aquellos que inspiran y motivan a sus seguidores para alcanzar metas que van más allá de sus intereses personales, asimismo, la teoría del liderazgo distribuido propone que el liderazgo no está limitado a una sola persona, sino que puede ser compartido por múltiples individuos dentro de la institución, donde cada miembro de la comunidad universitaria tiene el potencial de ser un líder, por último, la teoría del aprendizaje organizacional defiende que las instituciones aprenden y se adaptan en conjunto con el capital social, fomentando el aprendizaje permanente a través de sus gerentes líderes en todos los niveles.

Es oportuno entonces resaltar, que cada universidad tiene un escenario único con características y necesidades específicas únicas, similares pero no iguales, lo que implica que cada uno de los referentes teóricos debe adaptarse a las circunstancias particulares de cada institución, mientras, en la actualidad, muchas universidades parecen implementar modelos gerenciales obsoletos que no se alinean con los



cambios socio-gerenciales exigidos por la globalización en una sociedad en constante evolución, por consiguiente, la realidad laboral actual no se refleja en las teorías, postulados e ideas que han sido implementadas en la práctica gerencial a lo largo de los años, lo que sugiere una falta de conexión entre la teoría y la realidad en el entorno laboral universitario.

Todo esto se manifiesta en los principios que ofrecen una oportunidad real para abordar enfoques de alta calidad a través de un modelo social y de educación universitaria, que genera conciencia a través del proceso, esta perspectiva de análisis coincide con lo planteado por los teóricos del tema, en virtud a que, la conexión de las instituciones académicas con la complejidad del sistema global es inevitable debido a los rápidos avances del conocimiento y la transformación de la educación, dichos cambios afectan la economía y la educación nacional, influyendo en la identidad, a partir de lo expuesto, se considera el desafío de la hologerencia desde esta óptica, para aprender y comprender la importancia de estos cambios en la resolución de los problemas actuales que enfrenta el sector universitario venezolano.

REFLEXIONES FINALES

Finalmente, el desarrollo de esta producción epistémica sobre el liderazgo transformacional en el contexto de la hologerencia universitaria, presenta desafíos debido a la falta de consenso claro sobre su significado en el sector académico, aunque, solo se unifica el criterio en el ámbito educativo, sin embargo, la comprensión de este liderazgo es esencial para el éxito y crecimiento gerencial de las universidades; pero, al examinar los tipos de liderazgo y establecer el transformacional, basado en valores y creencias compartidas, se pueden construir políticas y prácticas que fomenten la comunicación clara y precisa, así como el uso efectivo de los medios tecnológicos.

Cabe destacar que, esto permite establecer un liderazgo transformacional proactivo y cohesivo que promueva acción, creación, innovación y servicio comunitario, lo que a su vez brinda apoyo intelectual y social a las comunidades apureñas, por lo demás, al profundizar en el tema dentro del contexto de la



hologerencia universitaria, se analiza y comprende la identidad colectiva de la institución a través de sus valores, creencias y normas, esto desde luego, facilita la promoción de una cultura inclusiva, la comunicación efectiva y la transparencia en la toma de decisiones, reconociendo la diversidad de culturas dentro de la universidad, esto en si fortalece y optimiza el funcionamiento y desarrollo gerencial.

No obstante, la adopción de un enfoque holístico, producto de la combinación de la hologerencia, permite aprovechar las habilidades y conocimientos del colectivo para enfrentar desafíos complejos, orientado al aprendizaje y la resiliencia necesaria para adaptarse al entorno gerencial cambiante y globalizado, igualmente, conlleva a que la universidad, como institución universal de pensamientos, maximice su capacidad para enfrentar con éxito los retos actuales y futuros dentro y fuera de la sociedad venezolana, en efecto, este proceso de construcción de conocimiento ha permitido acercarse a la realidad y conocer el término novedoso de hologerencia universitaria, lo que ha sido un desafío generador de experiencias significativas.

De igual manera, ha validado los diferentes puntos de vista de los informantes, quienes han destacado la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional para que la realidad marque pautas inherentes a cada contexto, especialmente cuando existe un reconocimiento y aprobación de la hologerencia como un instrumento indispensable para coadyuvar a los cambios que demanda la sociedad actual ha sido un aspecto clave en este proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castillo, M. (2022). Enfoque hologerencial para las organizaciones educativas con necesidades de transformación. Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales. Número 55 mayo-junio 2022. Barquisimeto, Venezuela. Consultado: 20 de febrero de 2025.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. McGraw. Hill/ Interamericana Editores, S.A. Consultado: 5 de febrero de 2025.

González. C. Rodríguez, C., y Cabarca, A. (2020). Calidad de la gerencia: Un análisis Bibliométrico. d-Gnosis,9,9,109-118. Consultado: 8 de febrero de 2025.





BA2021000017

latindex
Sistema Regional de Información en Línea para Revistas
Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

LivRe
Revistas de libre acceso

- Letelier, S. M. Relaciones entre docencia e investigación: un campo de estudio abierto. En: Seminario Taller Docencia Investigación: Alianza estratégica para el fortalecimiento de la excelencia académica. Medellín: Universidad de Antioquia, 12 a 14 de abril de 1999, p.16-30. Consultado: 15 de febrero de 2025.
- Romero, J. (2013). Gerencia estratégica. Universidad Rafael Beloso Chacín. Maracaibo-Venezuela. Consultado: 18 de febrero de 2025.
- Quero, V. (2019). Hologerencia en las organizaciones universitarias en el contexto de la sociedad de la información y el conocimiento. Revista Gerencia. Edición Especial N° 1. Año 2019. Universidad Fermín Toro. Barquisimeto, Venezuela. Consultado: 5 de febrero de 2025.

