



Unellez

24303

BA2021000018



ÁREA CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

PRAXEOLOGIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: UNA PERSPECTIVA TRANSDISCIPLINARIA PARA LA GESTION ADMINISTRATIVA

María Elizabeth Mendoza Acosta

Magister Scientiarum en Gerencia de Salud Pública
(maelimendoza66@gmail.com)

Resumen

Este artículo versa sobre la praxeología del liderazgo transformacional, se trata de un artículo documental, en la modalidad de ensayo. El mismo tuvo como propósito dilucidar una praxeología del liderazgo transformacional desde una perspectiva transdisciplinaria para la gestión administrativa. Desde el punto de vista epistémico se concibió una realidad vista desde la transdisciplinariedad, su estructura es: Introducción, Materiales y Métodos, Corpus Teórico y Epilogo; la herramienta metodológica fue documental, producto del análisis de textos para emerger un compendio de postulados, que redefinen el liderazgo transformacional. Se concluyó, que al plantearse una concepción transdisciplinar del liderazgo transformacional como dimensión potenciadora de la gestión administrativa se aboca una perspectiva amplia vista, desde la multidimensionalidad, que visualiza el liderazgo como un proceso propio de la gestión, que permea lo ontológico, lo axiológico, las políticas y concepciones administrativas, los fines y principios, la ética, la praxeología, y la heurística para concebir un nuevo saber organizacional, capaz de lograr una transformación integral en la misma, a partir de la motivación e influencia del líder.

Palabras clave: Praxeología, Liderazgo Transformacional, Transdisciplinariedad y Gestión Administrativa.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
(ISSN-L): 2959-4308
Volumen N° 5 Abril 2023
transdisciplinariadelsaber@gmail.com

LivRe latindex
Revistas de livre acesso

220





PRAXEOLOGY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP A TRANSDISCIPLINARY PERSPECTIVE FOR ADMINISTRATIVE MANAGEMENT

Abstract

This article deals with the praxeology of transformational leadership, it is a documentary article, in the essay mode. Its purpose was to elucidate a praxeology of transformational leadership from a transdisciplinary perspective for administrative management. From the epistemic point of view, a reality seen from transdisciplinarity was conceived, its structure is: Introduction, Materials and Methods, Theoretical Corpus and Epilogue; the methodological tool was documentary, product of text analysis to emerge a compendium of postulates, which redefine transformational leadership. It was concluded that when considering a transdisciplinary conception of transformational leadership as an empowering dimension of administrative management, a broad perspective is given, seen from multidimensionality, which visualizes leadership as a management process that permeates the ontological, the axiological, policies and administrative concepts, purposes and principles, ethics, praxeology, and heuristics to conceive a new organizational knowledge, capable of achieving a comprehensive transformation in it, based on the motivation and influence of the leader.

Keywords: Praxeology, Transformational Leadership, Transdisciplinarity and Administrative Management.

Introducción

Las nuevas perspectivas gerenciales para la gestión administrativa en un entorno cada vez más globalizado y cambiante, revisten de una nueva concepción de la gerencia avanzada donde se plantea una resignificación de los procesos que permitirá no sólo que las empresas y demás organizaciones sociales se reconozcan a sí mismas, sus características y potencialidades, a esto se adosa que las organizaciones sean consideradas como fuente de empleo, parte de construcción social, política y del sostenimiento de la economía, lo que podría traducirse en una perspectiva transdisciplinaria pues concibe la gestión humana como un complexus de interrelaciones que dibujan





un accionar gerencial apegado al humanismo. Asimismo, es importante ofrecer diferentes alternativas de organización partiendo de las políticas y estrategias de manejo y gestión administrativa que les permitan a las instituciones autosostenerse y desarrollarse en el contexto de la globalización.

En los últimos años, se ha venido observando, cómo las organizaciones de salud, a pesar de que dependen en gran medida administrativa, este se ha ido desvirtuando en su funcionalidad, debido a los distintos comportamientos exhibidos por los individuos que labora en las mismas, esto quizás se deba al crecimiento acelerado y en muchos casos desorganizado que se ha visto en las organizaciones, así como a la necesidad de aumentar su eficacia y competitividad, lo que ha conllevado que se deje a un lado las necesidades de los empleados, generando esto constantes descontentos en las distintas labores que realizan.

Por tanto, es perentorio la concepción del liderazgo organizacional ante la gestión administrativa como elemento sustancial dentro de la organización. Por muchos es conocido que el liderazgo reviste de una diversidad de definiciones, sufijos que lo clasifican como liderazgo transformacional, innovador, efectivo, humanista, democrático, situacional, todo esto implica que el liderazgo en su multidimensionalidad refiere una forma de actuación para la dirección en una organización.

Precisamente, la definición de liderazgo organizacional implica la habilidad de un líder para orientar o conducir una organización dibujando el trayecto a seguir, presentando propósitos, metas y visiones, pero ante todo estimulando cada una de las potencialidades de los individuos que requieren de ese acompañamiento, logrando a través de la creatividad la consecución de esos fines y metas propuestas, alcanzando la anhelada productividad laboral.

En consideración a estos planteamientos, se pretende desarrollar un compendio teórico a manera de ensayo, siguiendo un modelo documental; articulando saberes contextualizados propios de una praxis gerencial





direccionada por un liderazgo organizacional para la gestión administrativa, de esta visualización teórica tiene como propósito dilucidar una praxeología del liderazgo organizacional, una perspectiva transdisciplinaria en la gestión administrativa, que concibe teorías, postulados y constructos que definen la misma. .

Materiales y Métodos

Todo trabajo de investigación sigue una ruta metodológica, en función de ello la investigadora considero un estudio dentro del paradigma interpretativo con una metodología cualitativa y una investigación de tipo documental, apoyada en un diseño bibliográfico. Para recopilar la información se consideró una revisión bibliográfica sobre los constructos relacionados con el tema; y luego de un análisis de contenido, la información fue recopilada, procesada e interpretada; para finalmente establecer premisas teóricas que describen una realidad para generar una praxeología del liderazgo transformacional desde una perspectiva transdisciplinaria para la gestión administrativa.

Corpus Teórico

Gerencia Avanzada y el Liderazgo Organizacional

La gerencia avanzada como una forma de administración, implica un liderazgo, en esta nueva gestión de avanzada, el líder debe estar abierto al cambio, con procesos flexibles, formar equipos de trabajo, con estructuras dinámicas y horizontales, la integralidad del gerente, la armonía en el trabajo, contar con la participación activa y productiva de todos, estar al día con los cambios tecnológicos, entre otros. En fin, ser una organización proactiva, autosostenible, innovadora y transformadora. Sobre el particular, (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, ella gerencia como arte se vale de estrategias para alcanzar los objetivos organizacionales y lograr el bien común administrativa, en lo individual y en lo colectivo; por tanto, 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, es corresponsable. “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, como un praxeología de cambio.

De acuerdo con Avolio (2005), la aproximación contemporánea al liderazgo se realiza desde enfoques multidisciplinares, de esta manera destaca la injerencia de filósofos, sociólogos, científicos, políticos, educadores, psicólogos, teóricos del management y estudiosos de la ética en y sobre el fenómeno en cuestión. Prosiguiendo con esta argumentación, el autor se atreve a señalar, dado su bagaje teórico, y la multidimensionalidad del término que en las próximas décadas, administradores, educadores, biólogos, químicos e ingenieros se abocarán a explicar el liderazgo desde, claro está, el vértice de sus disciplinas y marcos teóricos, epistemológicos y metodológicos. De manera, que líder tiene unas implicancias transdisciplinares.

Por consiguiente, el liderazgo hace referencia a una capacidad o





habilidad interpersonal del líder para motivar, estimular e influir en el comportamiento de sus subordinados; en este proceso de persuasión se requiere de la voluntad de los seguidores y un fin establecido por el líder, e influye en la toma de decisiones y el comportamiento de la organización. Desde este enfoque, el líder convoca acciones en conjunto y directrices que traspasan los cuadros de mando y converge con realidades multidimensionales de sus subordinados, instaurando formas de participación e integración a la organización que propende fomentar el crecimiento y la participación de cada seguidor; así, impulsa, la creatividad, nuevas destrezas, habilidades y lo más importante el compromiso y pertinencia organizacional como participes de un grupo, y crear equipos organizacionales altamente eficientes.

El accionar gerencial desde la perspectiva del liderazgo organizacional implica un cambio de actitud del director para poner en juego estrategias innovadoras que coadyuven a la eficacia gerencial y puedan demostrar un liderazgo transformacional que busca crear una visión conjunta, el seguimiento de un fin común, y desarrollar un nuevo comportamiento más vinculante con la organización, donde cada uno se sienta participe y comprometido. Dentro de la gerencia avanzada, el liderazgo transformacional concibe una relación dual entre líder y seguidores, y es el proceso de influencia basado en la idealización, motivación, estimulación intelectual, y consideración individualizada para lograr el cambio de actitudes de los colaboradores que conforman un equipo de trabajo, creando compromisos con el fin de alcanzar los objetivos. Para el líder es necesario generar y mantener en toda la estructura organizacional, la motivación para que la empresa pueda crecer, para ello es necesario lograr una transformación en la gestión administrativa.

Por tales razones, el líder ha de promover espacios de participación, atención individualizada y ser ejemplo a seguir por sus trabajadores, valorando a cada uno según su desempeño. Es así como se hace necesario preocuparse por el empleado con la menor responsabilidad hasta el de mayor





responsabilidad, siempre pensando en que el éxito lo logran los equipos de trabajo en conjunto mediante un trabajo colaborativo.

En esencia, los líderes transformacionales poseen habilidades para transmitir sus ideas, contagiar de su entusiasmo, motivar a sus seguidores, despertar en ellos un compromiso hacia su figura y generar un cambio real en la percepción de éstos inspiran a otros a superarse; proporcionan reconocimiento individual; estimulan a buscar nuevas alternativas o formas de pensar; facilitan la identificación o subordinación de sus propios intereses a los objetivos del grupo. Los líderes juegan un papel primordial, pues en sus manos está que el cambio tenga lugar y, de las estrategias que utilice, dependerá el resultado del mismo (Páez, Rincón, Astudillo, y Bohórquez, 2014). En consecuencia, un líder direcciona, selecciona estrategias, se aboca al trabajo colectivo y establece el cambio requerido para cada miembro de su equipo.

En resumidas cuentas, el líder transformacional es un elemento vital dentro de la gerencia avanzada, porque permea a la institución de cambios y promueve el crecimiento personal, fomentando la participación creativa de los trabajadores. El líder hace que los miembros de la organización trabajen, pero además aporten ideas u opiniones, en fin que sean partícipes en las decisiones y procesos. Cree en estos y los estimula a un trabajo colectivo.

El líder persuade a un desempeño óptimo, sin embargo, también se preocupa por sus subordinados, posee una capacidad de empatía y establece vínculos comunicacionales entre ellos de manera horizontal para así establecer metas y un compromiso laboral, motivando a su equipo, inspirándolos y haciendo un reconocimiento público. Su valor repercute en la iniciativa de cambio, una transformación constante desde la acción praxeológica, que demuestra el saber y el hacer dentro de la institución, no teme afrontar riesgos y superarlos, pues cree en su equipo de trabajo, demuestra confianza y siempre es el ejemplo a seguir. Se anticipa a los cambios, y actúa bajo incertidumbres, se aleja de los errores y los convierte en estrategias de





aprendizaje para el colectivo, fomenta la participación activa, pues cree y fomenta las capacidades de los seguidores, además de orientarlos.

Perspectiva Transdisciplinaria del Liderazgo Organizacional para la Gestión Administrativa

En los albores de esta década emerge nuevas visiones organizacionales, dejando a un lado lo estructural, lo relativo, y todo lo congruente; se avizora un horizonte donde lo postmoderno es confuso, incongruente, con incertidumbres; cambios que requieren de innovaciones que puedan dar respuestas rápidas y pertinentes a la realidad globalizada y compleja, no se trata de mantener un orden, un liderazgo, sino de dar respuestas a una sociedad y convertir a la organización en un ente gerencial con responsabilidad social y la ética. Al respecto (Chiavenato, 2001:56), señala:

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla. Una organización sólo existe cuando: a) hay personas capaces de comunicarse b) están dispuesta a actuar conjuntamente y c) desean obtener un objetivo común.

Conforme a lo señalado por el autor, una organización está representada como un sistema de trabajo, acciones e interrelaciones entre los componentes del mismo; donde las personas que conforman el talento humano, se apropian de un saber, un comportamiento individual y colectivo, que se interrelacionan comunicándose desencadenando un accionar colectivo con el fin de alcanzar objetivos ´planificados. Al definir la gestión administrativa, vale considerar, en primera instancia, el término gestión. La acepción más generalizada, implica que la gestión es la acción y el efecto de administrar, diligenciar, negociar con la mayor combinación de recursos humanos y materiales, lo necesario para el logro de las metas planificadas

Dentro de las concepciones del liderazgo transformacional existen unas





premisas que lo definen estas son:

1. Estimulación Intelectual: los líderes transformacionales inspiran, y promueven el aprendizaje organizacional e individual entre sus seguidores, generan oportunidades de cambio y valoran el fin praxeológico del saber y hacer de cada uno de sus miembros. A partir de sus propias habilidades intelectuales generan situaciones de aprendizaje, que incite a la reflexión, creación de nuevas ideas, y genere soluciones a conflictos, fomenta el desarrollo intelectual, la innovación y la criticidad.

2. Consideración individualizada: dentro de los alcances del liderazgo transformacional esta la visión humanizadora que promueve el cambio en las actitudes y comportamientos en los trabajadores, esto implica también ofrecer apoyo y aliento a los seguidores de manera individual. Con el fin de fomentar las relaciones de apoyo, al mantener una comunicación efectiva y una empatía y solidaridad con el otro. En fin, promueve ese acercamiento, la atención personal, el calor humano, generando retos y oportunidades. Lo que se denomina la consideración individual, conocer cada caso.

3. Inspiración y motivación: los líderes transformacionales parten de una visión organizacional previa, por tanto, direccionan a sus subordinados al logro de las metas, y plantean estrategias motivacionales que inspiran a los seguidores al trabajo, motiva a la actuación con optimismo, entusiasmo, y estimula un trabajo en equipo.

4. Influencia idealizada: en su concepción inicial el líder transformacional es un modelo a seguir para sus subordinados, estos revelan confianza y el respeto al líder, quieren emular a este individuo e interiorizar sus ideales. Generan una actuación desde la influencia que el líder puede proporcionar en el personal un estado de respeto, admiración y confianza.

Praxeología del Liderazgo Organizacional, repensando la Gerencia Transdisciplinaria.

Ante los escenarios cambiantes la gerencia revive una concepción que





renueva el accionar gerencial a partir de la reflexión de la praxis, donde la relación de liderazgo se adscribe a procesos de aprendizaje para enrumbarse a una praxeología de gerencia. En efecto, la praxeología es un proceso que reflexiona sobre la acción entendida como la praxis; no es solo el movimiento del cuerpo o de un objeto; consiste en un proceso metacognitivo más profundo. Una acción debe ser intencionada para que se considere como acto, por lo que las sensaciones e impresiones no son consideradas acciones ya que no tienen un momento intencionado por parte del individuo; sin embargo, llevan a que se realice una conducta como un paso para la actuación.

Esto quiere decir que hay un componente accionario y una esencia intencional. La parte intencional conlleva a la acción, que se realiza intencionadamente como vivencia; la esencia hace referencia a los objetos que subyacen en ella, pero que por sí mismos no tienen acción (Husserl, 1962). Así pues, se concibe la praxis como una acción pensada a partir de una reflexión y análisis realizados con anterioridad por el individuo, a diferencia de la práctica, que es un hábito que se realiza con regularidad dentro de la cotidianidad y sin esfuerzo reflexivo (Juliao, 2014).

Por tanto, la praxis gerencial está articulada a un modelo de liderazgo organizacional, vista desde la reflexión y el análisis del fenómeno gerencial. En este mismo contexto, Von Mises (1998), refiere que la acción constituye el comportamiento útil, apunta a fines y objetivos como respuesta significativa del ego a los estímulos y condiciones que provee el ambiente; siendo por ello el ajuste consciente de una persona al estado en el universo que determina su vida. Desde esta conceptualización la praxis está articulada a la acción, y esta es producto de una reflexión, un aprendizaje, que impone al individuo a actuar de una u otra manera.

En cuanto a la praxeología en la gerencia (Carrera y Castellano, 2020:122), la definen como:

Un proceso incesante que busca consolidar modelos de acción,





útiles a la gestión de la praxis cotidiana; en su estructuración e implementación se apoya en procesos de contacto y valoración, reflexión y consolidación creativa que interactúa con los procesos administrativos, creencias, posturas, dimensiones de actuación, entre otros, las cuales deben ser manejadas y comprendidas en su justa condición para favorecer una efectiva intervención cognoscente.

De acuerdo a lo señalado, la praxeología de la gerencia irradia como un proceso transformador, visionario de un cambio a partir de una reflexión de la praxis, de la gestión cotidiana; se apoya de procesos administrativos en consonancia con los nuevos aprendizajes, la creatividad, las creencias, vivencias y actuaciones de las personas, a partir de una efectiva acción cognitiva.

En las concepciones de la nueva gerencia avanzada, transdisciplinaria, la acción se ve adjudicada al hacer y saber gerencial, sobre este particular, el Rombo Filosófico de la praxis gerencial creado por Bédard, (2003), comprende cuatro dimensiones filosóficas: la praxeología, la epistemología, la axiología y ontología. Estas dimensiones no están separadas sino son parte de una misma realidad, convergen en un todo, por tanto representan integralidad, interrelación y conexión de una forma armoniosa, cada una de ellas son complementarias y están interrelacionadas. La ontología representa el ser y condiciona a la praxeología, la epistemología y a la axiología. Además, están íntimamente articuladas y son convergentes, cada una condicionada por la presencia de las otras.

Ahora bien, la interacción dialéctica de los cuatro componentes del rombo produce una práctica articulada, consensuada, funcional; mientras que una diferencia o un desacuerdo conllevan a dificultades de funcionamiento. Cualquiera que sea la actividad humana, es la praxeología la que justifica la existencia de la función administrativa, porque en ella converge el saber conceptual y el saber empírico que direcciona una praxis. En cuanto a la





praxeología está define unas competencias del saber y hacer administrativo. Y representa en última instancia el conocimiento organizacional dentro de la praxis gerencial. Sobre la praxeología se erige una concepción de aprendizaje organizacional, que se apertura a partir de una praxis con una visión holística que integra saberes, conocimientos, valores, normas y preceptos que definen una praxis gerencial fundamentada en la creación de un conocimiento.

Siguiendo a Bédard (2003), la primera es la dimensión praxeológica y se refiere a las características prácticas de comportamiento del ser en su cotidianidad, es decir, en el desempeño de sus labores, (en su hacer y saber) su propia praxis, la dimensión epistemológica está referida a aquellas características de conocimiento científico o empírico (saber) que la persona ocupa para llevar a cabo sus funciones. La dimensión axiológica son los valores éticos y morales con los cuales se rige el actuar de la persona (convivir). La dimensión ontológica son las características de comportamiento y actuación particular de cada uno (ser).

Según estas ideas, las competencias praxeológicas dentro de la gestión administrativa, implica una praxis gerencial consustanciada con un liderazgo transformacional que cambie los contextos de actuación entre jefe y trabajadores; propiciando interrelaciones sociales y culturales, afianzando programas de actualización administrativa y tecnológica, para lograr un aprendizaje cónsonos con los requerimientos de la organización.

Liderazgo Transformacional desde la Perspectiva Transdisciplinar como Dimensión Potenciadora de la Gestión Administrativa.

Ante la visión transdisciplinar de la ciencia, se reivindica y hace emerger lo esencial de la existencia humana, sus vivencias, recurrencias sin desconocer lo aparente del contexto, lo objetivo, quefurtivo lo substancial, aquello que científicamente se ha puesto en manifiesto. La organización enfrenta nuevos retos en la búsqueda de saberes más allá de la ciencia formal, que encontrará su asidero en el redescubrirnos a nosotros mismos como fuente y origen de





cosmogonías explicativas de nuestro mundo fenoménico. Los nuevos escenarios multiperspectivistas hacen que la transdisciplina se independice de las pensamientos objetivistas, reduccionista, y se sume en nuevos escenarios de interpretación subjetiva, y trascendental.

En este contexto, (Lanz 2008: 75) sostiene que:

Los enfoques transdisciplinarios se definen básicamente por una crítica radical al estatuto epistemológico de la lógica disciplinaria, por un cuestionamiento a los fundamentos de la ciencia moderna y por una toma de distancia de las metodologías que están en la base de la taxonomía epistémica del mundo académico.

La transdisciplinariedad como factor vectorizante de una realidad multidimensional, vista desde la subjetividad que revive la esencia misma del fenómeno. En esta nueva narrativa científica en una perspectiva transdisciplinaria, en la cual hay descripciones y explicaciones, pronósticos y prescripciones; todo basado en el ejercicio hermenéutico; que permite por una parte profundizar en el hecho de la gerencia avanzada como traspasar de visiones epistemológicas que definen un accionar gerencial definido como un liderazgo, que identifica sus componentes, establece relaciones e implica la integración desde líder con sus seguidores. Además, en este proceso narrativo, es preciso interpretar pero desde dentro del sujeto, éste es quien vivencia el liderazgo, quien lo experiencia, quien construye conocimiento desde lo esencial. El sujeto es una abstracción del ente participante y sintiente de la organización. En este sentido, puede ser el investigador o cualquier actor organizacional involucrado en el proceso de gestión administrativa.

De acuerdo a la tradición filosófica y científica el sujeto constituye uno de los elementos fundamentales en la construcción del conocimiento. Por tanto en esta perspectiva transdisciplinar se aboga por: La sustitución de principios que caracterizaron un modelo de ciencia unidireccional y mecánica, por otros principios como el de la recursividad, la emergencia, la dualidad de lo objetivo y lo subjetivo, la autopoiesis, la auto organización, las relaciones circulares, las





interrelaciones y la influencia mutua en ciclos en espiral de causas a efectos, entre otros. Morín, (2003) y Maturana, (2009). En este contexto el liderazgo transformacional emerge de procesos gerenciales transdisciplinarios. En consonancia con estos planteamientos, (Mujica, 2022:22), alude que:

EL liderazgo transformacional conduce al logro de estándares de excelencia e impacta en la organización como un todo relacional donde se conjugan las diversas partes que conforman ese todo; con especial interés en la gestión del capital intelectual del cual dispone la institución. No obstante, surge el imperativo de un liderazgo gerencial que propicie la acción transdisciplinaria, para lo cual, es necesario que el gerente posea ciertas competencias acordes con un líder transformacional, que se traduce en un ser capaz de liderar, promover, fortalecer la motivación individual y colectiva de sus colaboradores; para impulsar una comunicación asertiva que inspire al capital intelectual en función de las diversas aristas que se configuran en la gerencia transdisciplinaria.

A través del enfoque transdisciplinario se revierte la concepción del liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el marco de la intersubjetividad, inter-objetividad y las condiciones contextuales donde se produce el encuentro del líder y sus seguidores, en una relación dual, pluralista y abierta de asumir el diálogo como fuente para crear en la integración complementaria de la diversidad, fundamentada en los principios de la transdiscipliniedad planteados por Nicolescu (1996) al contemplar los niveles de la realidad y el tránsito entre los mismos, cuyo interés fundamental evidenciar una realidad desde la percepción emocional, vivencial y experiencial del líder y sus seguidores.

A partir de esta visión transdisciplinaria, se asume el liderazgo transformacional como ese modelo de liderazgo organizacional apegado a los procesos secuenciales de interacción social e institucional. Donde converge la realidad de los procesos administrativos, el contexto relacionante y unas vivencias y recurrencias propias de los actores, que van desde lo cognitivo, lo emocional y lo social. También existen investigadores que definen que el liderazgo transformacional, se manifiesta por la interacción emocional entre el





líder y el seguidor. Para House (citado por Páez y otros, 2014), el líder puede llegar a tener la capacidad y la autoconfianza para incrementar la motivación y la confianza en la capacidad de sus seguidores, desafiando el estado de conformidad con el objetivo de inspirar para cumplir los objetivos a través de su visión.

Dentro de este paradigma, el modelo original del liderazgo transformacional de Bass (1981), este logró sus mayores efectos sobre los empleados cambiando las fuentes motivacionales sobre las cuales operan. En esta visión transdisciplinar se considera que al elevar la motivación y dignificar las relaciones se obtiene un desempeño excepcional. Conceptualiza la importancia de la conducta humana, tanto del líder como de los seguidores, y también se fortalece desde la significancia de motivar al otro par alcanzar metas y trabajo de equipo, para lograr una efectividad laboral.

Dentro de este contexto, “el liderazgo transformacional reconoce las necesidades del seguidor y busca satisfacer de forma individualizada, todo este proceso se da a través de la relación líder- seguidor...”. (Burns citado por Yukl, 2013:253), desde esta conceptualización el líder busca una transformación organizacional de acuerdo a las necesidades de sus seguidores, y en primer lugar atiende de manera individual y posteriormente, se da un intercambio relacional del colectivo.

Este estilo de liderazgo, busca alinear intereses, no sólo de la organización, sino también de uno de sus factores esenciales: las personas, es un estilo que está positivamente asociado con la satisfacción de los trabajadores, confianza en su líder y comportamientos ciudadanos en la organización. Para Bass (1981), señala que el liderazgo transformacional es capaz de generar un aumento en la confianza de los seguidores, y esto genera que gradualmente el equipo se mueva desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo, como hemos revisando en el resto de esta investigación, este tipo de liderazgo en la actualidad tiene una





alta valorización, que como su nombre señala, busca la transformación, la innovación y motivar a las personas y al equipo para el bienestar y el logro de los objetivos.

De este modo, para los teóricos del liderazgo, quien ejerce sus capacidades hacia la transformación es señalado como los auténticos líderes por la mayoría de sus equipos, puesto que poseen estrategias para Inspirar de manera constante y además son capaces de transmitir su entusiasmo al resto del equipo. Pero es importante señalar que para esta corriente de líderes el sentirse apoyado y reconocido es tremendamente necesario para lograr el ida y vuelta emocional. Por su parte Bass (1981) señala que este estilo de liderazgo nace a partir de los efectos que produce el líder en sus equipos es decir, que quien ejerce el liderazgo desde la transformación ostenta las estrategias y capacidades necesarias para producir cambios en su equipo y en cada uno de sus miembros, enseñando que resulta tras el logro del objetivo.

Desde esta óptica, el liderazgo transformacional es quien basa la descripción del líder en los efectos que este genera en sus seguidores a través de mostrarles y dejarles claro, que el logro de los resultados está directamente relacionado con la importancia que tienen las tareas que cumplen, con lo cual las personas al hacerse consciente de esta situación se esforzarán por dar lo mejor de sí en la labor asignada.

La transparencia de parte del líder en el objetivo que se busca genera en sus colaboradores una gran confianza y compromiso lo cual los impulsara siempre a alcanzar el esperado. En este contexto transformacional el liderazgo en la gestión administrativa busca conocer a cada miembro de la organización, saber de sus capacidades, habilidades, iniciativas y perspectivas, para alcanzar en acto sucesivo el logro de sus metas, con un colectivo transformado y comprometido con el desempeño organizacional armonioso y una empatía entre sus miembros.

De acuerdo a Hoffman (2000) la empatía es una capacidad social que





proporcionó ventajas en la competencia evolutiva al facilitar la cooperación. En consecuencia, el líder transformacional busca lograr que el equipo de trabajo extienda sus intereses individuales hacia los mismos objetivos que posee la organización es decir, que sus intereses sean colectivos. Estas acciones lideradas por los gerentes, están orientadas a generar respeto, confianza, motivación y buscan el logro de los objetivos esperados por la organización. Por tanto, un líder transformacional debe apegarse a valores y principios como: la socialización, la empatía, el carisma, el respeto, la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración.

Epílogo

La gerencia transdisciplinar concibe realidades cambiantes, complejas e interactuantes, donde la praxis gerencial irrumpe hacia una praxeología del liderazgo transformacional, como proceso vinculado a la dirección y relacionada con el aprendizaje organizacional, desde la multidimensionalidad como alternativas emergentes para consolidar un liderazgo de cambio, horizontal y democrático en la gestión administrativa.

De allí que una enfoque praxeológico coadyuve a crear nuevos horizontes para consolidar el saber y el hacer, desde una lógica inclusiva para develar los atributos de la gestión administrativa transdisciplinar, que deja atrás el marcado reduccionismo, hacia una pluralidad del conocimiento. En este sentido, es imperativo que las organizaciones de hoy, propicien un escenario con base a un liderazgo transformacional que permita influir de manera positiva y motivacional en los trabajadores, como estrategia inspiradora al intervenir de manera positiva en la organización.

De esta forma, emerge una gerencia implicadora con un nuevo conocimiento, que toma la dialéctica como principio para fortalecer las disímiles posturas disciplinares que permitirán optimizar la acción gerencial desde los diversos estamentos del conocimiento. La gerencia trasciende a la pluralidad de acciones y vinculaciones con otros elementos que tienen inherencia con los





procesos administrativos que se teje en el accionar común para que desde un liderazgo transformacional, no solo se motive sino que se propicie un cambio gerencial desde la apropiación de los conocimientos teóricos y prácticos de una gestión transformadora, innovadora y generadora de valores, actitudes, saberes y haceres en la praxis.

En resumen, plantearse una concepción transdisciplinar del liderazgo transformacional como dimensión potenciadora de la gestión administrativa se aboca una perspectiva amplia vista, desde la multidimensionalidad, que visualiza el liderazgo como un proceso propio de la gestión, que permea lo ontológico, lo axiológico, las políticas y concepciones administrativas, los fines y principios, la ética, la praxeología, y la heurística par concebir un nuevo saber institucional, capaz de lograr una transformación integral en la misma. Es importante concluir que el liderazgo transformacional estimula, influye, trasciende el saber y el hacer; al emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo, e instaurando una nueva forma de actuación que refleja una transformación por medio del liderazgo.

Referencias Bibliográficas

- Arias, L. (2021). *La Gerencia Avanzada generadora de bienestar humano. Conocimiento Libre y Licenciamiento (CLIC)*, (23). [En línea] <https://convite.cenditel.gob.ve/revistaclic/index.php/revistaclic/article/view/1064>. [Consulta: 2022, junio 20].
- Avolio, B. (2005). *Desarrollo del liderazgo en equilibrio*. Texto original en inglés: "Leadership Development in Balance". Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishehers.
- Bass, B. (1981). *Liderazgo, Psicología y Comportamiento Organizacional*. Texto original en inglés: Leadership, Psychology and organitational behavior. Haper. New York.
- Bédard, R. (2003). *Los fundamentos del pensamiento y las prácticas*





administrativas. En Revista: Ad-Minister (3) (2003), Pág. 68-88.

Cabrera, J. (2020). *Los retos de la gerencia avanzada*. En revista Gerentia (3). 146-157.

Carrera, C. y Castellanos, A. (2020). *Aproximación a un modelo teórico praxeológico de la gerencia universitaria, fundamentado en la transformación organizacional*. Revista arbitrada del CIEG - Centro De Investigación y Estudios Gerenciales. Volumen (42) marzo- abril 2020. Pág. 122-137.

Chiavenato, I. (2001). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (5° ed.). Mc Graw Hill. México.

Hoffman, M. (2000). *Empatía y desarrollo moral: implicaciones para el cuidado y la justicia*. Texto original en inglés: Empathy and Moral Development: Implications for Caring and Justice. En Revista: Actualidades en Psicología, Volumen (20), Pág. 141-147.

Husserl, E. (1962). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. Fondo de cultura económica. México-Buenos Aires.

Juliao, C. (2014). *Pedagogía praxeológica y social: Hacia otra educación*, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, [En línea] <<http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/4210/HACIA%20OTRA%20EDUCACION-alta-.pdf?sequence=1>> [Consulta: 2022, mayo 16].

Lanz, R. (2008). *Los nuevos negocios del conocimiento*. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Maturana, H. (2009). *La realidad: ¿objetiva o construida? I. Fundamentos biológicos de la realidad*. Anthropos. Barcelona.

Morín, E. (2003). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona, España: Gedisa.

Mujica, A. (2022). *Liderazgo transformacional: Una visión gerencial transdisciplinaria para la gestión del capital intelectual en el contexto educativo*. Revista Científica CIENCIAEDUC, 2022, Volumen. (9)., núm. 1, Enero-Julio. Pág. 20-26.

Nicolescu, B. (1996). *La Transdisciplinarietà. Manifiesto*. Rocher. Mónaco

Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., y Bohórquez, S. (2014). *Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia*. Revista Escuela de Administración de Negocios, Volumen (76), Pág. 20-43.

Von Mises, L. (1998). *La acción humana*. [En línea].





<http://translate.google.com/translate?hl=es&sl=en&u=http://praxeology.net/praxeo.htm&sa=X&oi=translate&resnum=2&ct=result&prev=/search%3Fq%3Dpraxeology%26hl%3Des%26sa%3DX> [Consulta: 2022, enero 28].

Yukl, G. (2013). *El liderazgo en las Organizaciones*. Texto original en Ingles: Leadership in organizations. En Revista: Journal of Management, Volumen (15). Pág. 251-289.

Semblanza del perfil académico del Autor

María Elizabeth Mendoza Acosta

C.I. N° 9.590.266

Doctorando en Gerencia Avanzada (UNELLEZ).
Magister en salud pública (UNERG). Licenciada en Enfermería (UCV). Licenciada en administración y contaduría (UNELLEZ).

Experiencia laboral: Supervisora en el Hospital Pablo Acosta Ortiz San Fernando de Apure y libre ejercicio de la contaduría.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5700-1037>

Correo: maelimendoza66@gmail.com

