

INNOVACIÓN Y GERENCIA

REVISTA CIENTÍFICA DE INVESTIGACIÓN

ISSN 3005-5172 | Depósito legal ZU2023000012



INNOVACIÓN Y GERENCIA



VOLUMEN X
JUNIO 2024



UNIVERSIDAD
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ

La Universidad de los Valores





INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Junio 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

La Revista Innovación y Gerencia es una publicación semestral de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), que surge con el propósito de convertirse en una importante referencia entre los órganos de difusión universitarios que existen en la actualidad. Publica artículos científicos, ensayos, críticas de libros, sobre aspectos asociados con procesos de innovación. En los cuales se presentan conocimientos novedosos, nuevas ideas y experiencias teórico-prácticas, que contribuyen con las diferentes disciplinas del conocimiento. Además, abarca temas relacionados con la gerencia, término con gran auge en los tiempos actuales, desde la perspectiva de entender nuevos retos y formular estrategias orientadas a dar respuestas a los procesos de transformación que experimenta la sociedad moderna. Las contribuciones científicas difundidas en este medio, serán el resultado de investigaciones teóricas o experimentales de carácter inédito y original. La revista está dirigida a investigadores, catedráticos, profesionales, estudiantes y el público en general, interesados en ampliar sus conocimientos sobre temas de actualidad y relevancia en las áreas primordiales del desarrollo social.

EDITOR JEFE

Dra. Janeth Hernandez

COEDITOR

Dra. Marisela Zabala

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Lisette Sanchez Díaz

Dr. Edgar A. Prieto

Dr. Deivi Fuentes Doria

Dr. Romer Alvarez M

Dra. Sahilys Urdaneta

Dr. Oswaldo Vergara

Dr. William Pirela

CONSEJO ASESOR

Dra. Migdalia Caridad

Dra. Annherys Paz

Dr. Angel Acevedo Duque

Dr. Ronald Prieto

Dr. Faber Alzate Ortiz

Dr. Ender Carrasquero

COMITÉ DE REDACCIÓN

Msc. Geryk Nuñez

Dra. Branda Molina

Lcdo. Harvin Fernández



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Junio 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

2024, Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
Maracaibo, Venezuela

Concepto gráfico: Karla Velazquez y Daniel León Bracamonte
E-mail: Karlavelazquez0902@gmail.com

Diagramación y montaje: Daniel León Bracamonte
E-mail: Danielleonbracamonte2004@gmail.com



ABSTRACT: The age of knowledge with digitalization, automation and interconnectivity have transformed productive activities, market behavior, as well as expectations of both clients, entrepreneurs and collaborators, within increasingly complex and challenging scenarios. Industry 4.0 configured a forceful change in the way how various companies generate their operational, functional, competitive processes for the creation of value, where their leaders become agents of change, as they mold, articulate and promote a prospective vision, in order to to achieve the highest standards that promote high performance. The objective of this research is to interpret transformational leadership in the environment of the 4th Industrial Revolution, with a projection towards the categorical proposal of Management 4.0 within the organizational field, supported by the theoretical postulates of the authors (Burns, 1978), (Bass & Avolio, 1994), (Shannon, 1948 cited by Soni & Goodman, 2017), (Schwab, 2016), (Cotteleer & Sniderman, 2017), among others. It is proposed under qualitative methodology, through analytical-documentary essay, as a contribution to an ongoing study, within the line of managerial development research. The results identify transformative leadership as a relevant and integrative competence within the complex environment of the 4th. Industrial Revolution. It was concluded that the interactivity of the transformational leader in the aforementioned contextual field entails the proposed categorization that we call Management 4.0, as a multidimensional, paradigmatic and driving perspective of leading, flexible and humanizing business activity, in the face of the disruptive incidence that implies the applicability of digitalization technological, in contemporary management.

KEYWORDS: Industry 4.0, Transformational Leadership, Management 4.0

LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL NA GESTÃO 4.0: UMA PERSPECTIVA INOVADORA

RESUMO: A era do conhecimento, com digitalização, automação e interconectividade, transformou as atividades produtivas, o comportamento do mercado e as expectativas tanto dos clientes quanto dos empresários e colaboradores, em cenários cada vez mais complexos e desafiadores. A Indústria 4.0 configurou uma mudança contundente na forma como várias empresas geram seus processos operacionais, funcionais e competitivos para a criação de valor, onde seus líderes se tornam agentes de mudança, moldando, articulando e promovendo uma visão prospectiva, com o objetivo de alcançar os mais altos padrões que promovam alto desempenho. O objetivo desta pesquisa é interpretar a liderança transformacional no ambiente da 4ª Revolução Industrial, com uma projeção para a proposta categórica da Gestão 4.0 no campo organizacional, apoiada nos postulados teóricos dos autores (Burns, 1978), (Bass & Avolio, 1994), (Shannon, 1948 citado por Soni & Goodman, 2017), (Schwab, 2016), (Cotteleer & Sniderman, 2017), entre outros. Propõe-se uma metodologia qualitativa, por meio de um ensaio analítico-documental, como contribuição para um estudo em andamento, dentro da linha de pesquisa em desenvolvimento gerencial. Os resultados identificam a liderança transformacional como uma competência relevante e integradora no ambiente complexo da 4ª Revolução Industrial. Concluiu-se que a interatividade do líder transformacional no campo contextual mencionado implica na categorização proposta que chamamos de Gestão 4.0, como uma perspectiva multidimensional, paradigmática e impulsionadora da atividade empresarial, flexível e humanizadora, diante da incidência disruptiva que implica a aplicabilidade da tecnologia de digitalização na gestão contemporânea.

PALAVRAS-CHAVE: Indústria 4.0, Liderança Transformacional, Gestão 4.0.

LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL DANS LA GESTION 4.0 : UNE PERSPECTIVE INNOVANTE

RÉSUMÉ : L'ère de la connaissance, avec la numérisation, l'automatisation et l'interconnectivité, a transformé les activités productives, le comportement du marché ainsi que les attentes des clients, des entrepreneurs et des collaborateurs, dans des scénarios de plus en plus complexes et exigeants. L'industrie 4.0 a configuré un changement radical dans la façon dont les différentes entreprises génèrent leurs processus opérationnels, fonctionnels et concurrentiels pour la création de valeur, où leurs dirigeants deviennent des agents de changement en façonnant, articulant et promouvant une vision prospective afin d'atteindre les normes les plus élevées favorisant la haute performance. L'objectif de cette recherche est d'interpréter le leadership transformationnel dans l'environnement de la 4e Révolution industrielle, avec une projection vers la proposition catégorique de la gestion 4.0 dans le domaine organisationnel, soutenue par les postulats théoriques des auteurs (Burns, 1978), (Bass & Avolio, 1994), (Shannon, 1948 cité par Soni & Goodman, 2017), (Schwab, 2016), (Cotteleer & Sniderman, 2017), entre autres. Elle est proposée dans le cadre d'une méthodologie qualitative, à travers un essai analytique-documentaire, en tant que contribution à une étude en cours, dans le domaine de la recherche sur le développement managérial. Les résultats identifient le leadership transformateur comme une compétence pertinente et intégrative dans l'environnement complexe de la 4e Révolution industrielle. Il a été conclu que l'interactivité du leader transformationnel dans le domaine contextuel mentionné implique la catégorisation proposée que nous appelons gestion 4.0, en tant que perspective multidimensionnelle, paradigmatique et motrice de l'activité commerciale, flexible et humanisante, face à l'incidence perturbatrice que suppose l'applicabilité des technologies de numérisation dans la gestion contemporaine.

MOTS-CLÉ: Industrie 4.0, Leadership transformationnel, Gestion 4.0.

Liderazgo transformacional en la gerencia 4.0 una perspectiva innovadora

Reynaldo Jiménez

Dr. en Ciencias Gerenciales (Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin), Magister en Gerencia Empresarial (URBE), Licenciado en Trabajo Social (Universidad Central de Venezuela). Docente-Investigador de la Escuela de Trabajo Social, Profesor de Postgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas (Universidad del Zulia).

Correo Electrónico: rjimenez@sed.luz.edu.ve

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2841-8084>

Anarilis Gómez González

Dra. en Ciencias Gerenciales (Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin), Magister en Gerencia de Recursos Humanos (URBE), Licenciada en Trabajo Social (Universidad del Zulia). Especialista Certificada en Facilitación del Conocimiento. Docente-Investigadora / Coord. Prácticas Profesionales, Escuela de Trabajo Social (LUZ). Profesora de Postgrado Doctorado en Ciencias Sociales / Gerenciales. **Correo Electrónico:** a.gomez@sed.luz.edu.ve

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0057-6870>

RESUMEN: La era del conocimiento con la digitalización, automatización e interconectividad han transformado las actividades productivas, el comportamiento del mercado, al igual que expectativas tanto de clientes, emprendedores como de colaboradores, dentro de escenarios cada vez más complejos y desafiantes. La Industria 4.0 configuró un cambio contundente en la forma cómo diversas empresas generan sus procesos operativos, funcionales, competitivos para la creación de valor, donde sus líderes se constituyen en agentes de cambio, por cuanto moldean, articulan e impulsan una visión prospectiva, a fin de alcanzar los más altos estándares que propicien alto desempeño. La presente investigación tiene como objetivo interpretar al liderazgo transformacional en el entorno de la 4ta Revolución Industrial, con proyección hacia la propuesta categorial de la Gerencia 4.0 dentro del ámbito organizacional, sustentada en los postulados teóricos de los autores (Burns, 1978), (Bass & Avolio, 1994), (Shannon, 1948 cit. por Soni & Goodman, 2017), (Schwab, 2016), (Cotteleer & Sniderman, 2017), entre otros. Se propone bajo metodología cualitativa, mediante ensayo analítico-documental, como aporte a un estudio en avance, dentro de la línea de investigación desarrollo gerencial. Los resultados identifican al liderazgo transformador como competencia pertinente e integradora dentro del complejo entorno de la 4ta. Revolución Industrial. Se concluyó que la interactividad del líder transformacional en el referido ámbito contextual, conlleva la categorización propuesta denominada Gerencia 4.0, como perspectiva multidimensional, paradigmática e impulsora de la actividad empresarial liderente, flexible y humanizadora, ante la incidencia disruptiva que implica aplicabilidad de una digitalización tecnológica, en la gestión contemporánea.

PALABRAS CLAVE: Industria 4.0, Liderazgo Transformacional, Gerencia 4.0

Introducción

Las organizaciones enfrentan un panorama de cambios socio-contextuales sin precedentes en el umbral del siglo XXI, impulsados por la rápida evolución tecnológica e invenciones sin precedentes, que involucra la cuarta revolución industrial marcada por la digitalización, la inteligencia artificial, robótica avanzada, transfor-

mando la manera en la cual las empresas se desempeñan, a su vez redefine la concepción del trabajo, la inversión o el liderazgo a todo nivel.

La relevancia de esta temática trasciende el ámbito académico, convirtiéndose en una práctica empresarial que permite el establecimiento, desarrollo y crecimiento de iniciativas productivas en la virtualidad. La transición hacia una gerencia articulada con la 4ta Revolución Industrial plantea desafíos significativos; desde la conversión de resistencia al cambio, la disminución de brechas, hasta integración de habilidades digitales, bajo propuestas que ofrecen opciones únicas para reorientar tanto el liderazgo como la gestión de las organizaciones.

Este artículo propone un acercamiento al respecto, en el contexto de la digitalización, destacando su significado en cuanto a la configuración de sus estrategias, dentro del entorno empresarial en constante evolución. El objetivo de la investigación consiste en interpretar al liderazgo transformacional en la 4ta Revolución Industrial, configurando una proyección hacia la propuesta categorial de la Gerencia 4.0 dentro del ámbito organizacional. Para ello, la ruta metodológica consistió en la documentación teórico interpretativa, que presenta el análisis temático de los términos, el cual, mediante cuadro de contrastación y subsecuente discusión comprensiva de los resultados, conllevó a la sistematización de la categoría emergente.

A través de ello, se procura la contribución al desarrollo de los líderes gerenciales, orientados a enfrentar desafíos futuros con empatía, integridad y una sólida capacidad para renovar sus organizaciones, en la sociedad contemporánea, mediante la primordial comprensión del disruptivo ecosistema tecnológico, que se moviliza hacia la sostenibilidad e innovación en un mundo cada vez más digitalizado e interactivo.

Fundamentación teórica

Liderazgo transformacional, competencia asertiva

Los procesos de cambio y la diversidad de instrumentos utilizados en la actualidad aumentan progresivamente, generándose tan rápidamente que previo al último siglo, difícilmente pudieron anticiparse. El crecimiento de modelos de negocios corporativos, la automatización industrial, modos de producción e incorporación laboral, la competencia global, confrontados ante las crisis de diverso orden, ha creado un entorno altamente inestable para el sector económico, industrial y comercial.

Las dinámicas contextuales variaron sustantivamente tras la postpandemia, con impacto e incertidumbre conti-

nua, evidenciada a escala mundial, en el cual se afrontan renovadas formas para la generación de bienes y servicios; cuyos líderes habrían de vislumbrar acciones consustanciadas

Algunos autores exponen diversos enfoques acerca del liderazgo en los cuales se alude a su relevancia para la formulación de un objetivo común (Levinson, 2007), apuntando su carácter esencial como elemento transformador (Burns, 1978), (Bryman, 1992), y (Bass & Avolio, 1994), (Northouse, 2016) al mismo tiempo que le consideran como una de las dimensiones más trascendentes para el logro del éxito dentro de la organización (Covey, 2013), (Drucker, 2000).

Por tanto, los directivos requieren la manifestación de competencias y dominios, a fin de influir u orientar a sus colaboradores para la actividad que adelantan con mayor efectividad, asumiendo responsabilidades en los resultados, alcance de objetivos personales o grupales, sobre todo frente a las dinámicas económico-político generadas a nivel contextual que activan enfoques orientados a reconocer distintivas aristas, desenvolvimiento e interrelaciones al respecto.

Acerca de su origen y proposición

A finales de la década de 1970, el concepto de liderazgo transformacional fue introducido por primera vez por James M. Burns en su obra "Leadership" (1978). Inicialmente, este enfoque se basaba en estudios descriptivos de líderes políticos. Sin embargo, en el actual campo de la psicología social, el liderazgo transformacional se define como un proceso en el que el líder y sus seguidores se inspiran mutuamente para alcanzar su máximo potencial. Este proceso conduce al desarrollo y satisfacción de las necesidades de los colaboradores, generando cambios significativos en el entorno laboral. A su vez, estos cambios fomentan un sentido de pertenencia y compromiso entre los miembros del equipo.

Por su parte Bernard M. Bass, profesor de la Universidad de Binghamton, en su obra "Leadership and Performance Beyond Expectation" (1985), reitera las ideas de Burns (1978) sobre el liderazgo transformacional, profundizando en cómo medir este tipo de liderazgo y su impacto en el desempeño de los seguidores. Según Bass, el líder transformacional inspira a sus seguidores a superar sus propias expectativas y a alcanzar un rendimiento superior. Esto se logra mediante el desarrollo de un vínculo carismático con los mismos, reforzando valores, transformando sus actitudes hacia el logro y motivándoles a través de la influencia idealizada, la estimulación intelectual y la consideración individual. En definitiva, el liderazgo transformacional, tal y como lo describe Bass, tiene un impacto positivo en el desarrollo individual, grupal y social.

Este estilo de liderazgo no se limita a satisfacer las necesidades básicas de los seguidores, sino que aspira a elevarlas a un nivel superior. En este proceso, “tanto el líder como sus seguidores se unen para alcanzar objetivos y aspiraciones comunes, identificándose con metas que van más allá del interés individual” (Bryman, 1992: 153). El bien del equipo o la organización se convierte en la motivación principal, inspirando a todos a trabajar juntos para lograr la misión y visión compartida. Este enfoque transformacional genera cambios significativos en la cultura empresarial, creando un ambiente más favorable y productivo.

Otra de sus características es que “el líder transformacional no solo se preocupa por motivar a sus seguidores, sino también por comprender y adaptarse a sus necesidades, así como, a sus aspiraciones individuales” (Northouse, 2016: 175). A su vez, estos líderes actúan como agentes de cambio, fomentando la creatividad y la articulación de ideas para alcanzar estándares más altos de desempeño. Al mismo tiempo, forman a sus colaboradores para que compartan una visión común y desarrollen confianza mutua, creando un equipo sólido y cohesionado. En este sentido, el liderazgo transformacional no solo impulsa el rendimiento individual, sino que también lo transforma en su conjunto, creando un ambiente donde todos los miembros del equipo se sienten motivados, inspirados y comprometidos con el logro de objetivos comunes.

Elementos del Liderazgo Transformacional

Según Bass y Avolio (1994: 204), quienes se basan en la teoría de Burns (1978), los líderes transformacionales logran resultados extraordinarios gracias a su carisma e influencia. Estas cualidades les permiten inspirar, estimular intelectualmente y motivar a sus seguidores, generando en ellos un alto nivel de satisfacción personal. Estos elementos representan los componentes diferenciadores del líder transformacional, designados como las “Cuatro I’s”, por sus siglas en inglés: (Idealized influence) Carisma o Influencia idealizada; (Intellectual Stimulation) Estimulación intelectual; (Individualized consideration) Consideración personalizada y (Inspirational motivation) Motivación Inspiracional.

Influencia Idealizada (Carisma): Se refiere al efecto de aquellos líderes que actúan como figuras ejemplares debido a sus notables destrezas persuasivas y altos valores éticos, (Bass & Avolio, 1994: 3). Es decir, actúan como modelos a seguir para sus seguidores, su comportamiento coherente y alineado con los valores de la organización inspira confianza, respeto y admiración, lo que a su vez genera lealtad y compromiso entre los colaboradores.

El modelo comportamental íntegro visto desde un enfoque empresarial, se encuentra alineado con los objetivos de la organización. Por lo tanto, requiere que los lí-

deres incluyan altos niveles de entusiasmo y compromiso; hagan conciencia sobre sí mismos; alentando a su equipo a enfrentar las dificultades para el desarrollo de una creación proactiva, de modo que posibilite un desempeño ético elevado, que infunda orgullo, respeto y credibilidad.

Estímulo Intelectual: Los líderes transformacionales avivan los esfuerzos de sus seguidores por ser innovadores y creativos al cuestionar las expectativas, replantean las dificultades y la creación de ideas inminentes, sin críticas tildadas ante los errores de los individuos, (Bass & Avolio, 1994: 3). Por tanto, desafían el statu quo e incentivan la creatividad y la renovación, esto lo logran al promover una revisión crítica o innovadora de las situaciones existentes, alentando a sus seguidores a explorar nuevos métodos o a renovar lo que ya está establecido.

En el referido contexto, el liderazgo transformador se caracteriza por el grado en que el líder desafía las posiciones establecidas, asume riesgos y solicita las ideas de sus seguidores. Estos líderes estimulan, fomentan y nutren el desarrollo del pensamiento crítico y la independencia personal entre sus colaboradores. En este entorno, el aprendizaje se convierte en un valor fundamental, y las situaciones inesperadas se consideran oportunidades para la ejecución de acciones más productivas. Es decir, los líderes transformadores son agentes de cambio que inspiran a sus seguidores a pensar de manera diferente y a actuar de manera innovadora para lograr un mayor éxito.

Atención Individualizada: Brindan particular acercamiento ante las necesidades de crecimiento y logro de manera individual actuando como entrenador o mentor, cuya práctica ofrece espacio para el aprendizaje acompañado, el cual reconoce las diferencias entre las personas sus fortalezas y capacidades, vocaciones e inquietudes (Bass & Avolio, 1994: 3). Se caracteriza por la atención individualizada que el líder brinda a cada uno de sus seguidores. En este tipo de liderazgo, el líder asume un rol de mentor o coach, proporcionando apoyo emocional, intelectual y profesional a sus seguidores en función de sus necesidades específicas orientadas a su crecimiento.

Inspiración Motivacional: Este componente implica la capacidad de los líderes para impulsar a un desempeño que supere las expectativas, pues se conducen de tal manera que inspiran a sobresalir, dando significado y desafío al trabajo de sus seguidores, (Bass & Avolio, 1994: 3). Estos líderes inspiradores se caracterizan por su capacidad para comunicar con claridad sus visiones y estrategias. Utilizan un lenguaje sencillo y poderoso para transmitir sus ideas y valores, y emplean símbolos para enfatizar la importancia de ciertos objetivos. Su comunicación inspiradora eleva el nivel de motivación, entusiasmo y optimismo entre sus seguidores, animándolos a alcanzar metas que van más allá de sus intereses personales inmediatos.

En el ámbito laboral, el liderazgo inspirador se manifiesta cuando el líder articula un enfoque atractivo y desafiante, establece altos estándares de rendimiento, comunica optimismo sobre el futuro y brinda significado al trabajo de sus seguidores. Los líderes inspiradores son hábiles comunicadores que saben cómo conectar con sus seguidores a nivel emocional e intelectual. Sus palabras y acciones inspiran a los demás a dar lo mejor de sí mismos y a trabajar en equipo para lograr objetivos comunes. Es decir, el liderazgo inspirador se basa en la capacidad del líder para motivar e inspirar a sus seguidores a través de una comunicación clara, poderosa y significativa.

La 4ta Revolución Industrial

La Industria 4.0, su denominación representa la transformación digital e integración de novedosas tecnologías en los procesos de manufactura y producción. Esta concepción surgió por la necesidad de las industrias en adecuarse a la evolución frente a los vertiginosos cambios tecnológicos, económicos y sociales del siglo XXI. La cuarta revolución industrial, combina tanto la producción física, como las operaciones con tecnologías digitales inteligentes, robótica, Big Data, y análisis de datos para el diseño de sistemas productivos más flexibles, eficientes e innovadores.

Con fundamento anticipatorio (Shannon, 1948 cit. por Soni & Goodman, 2018: 64), propuso su Teoría Matemática de la Comunicación en la cual introdujo la forma de medición, así como, representación de la información que rigen su transmisión y procesamiento, en tanto capacidad de los referidos sistemas de comunicación sobre el contenido que procesan, constituyéndose en pionero de la premisa que toda información en tanto lenguaje podía digitalizarse, por tanto, convertirse en bits.

La Cuarta Revolución Industrial no se limita a la implementación de equipos inteligentes y sistemas interconectados. Su alcance es mucho más amplio, ya que abarca una serie de avances simultáneos en áreas como la secuenciación genética, la nanotecnología, las energías renovables y la computación cuántica. Lo que diferencia a la Cuarta Revolución Industrial de las anteriores es la convergencia y la interacción de estas tecnologías en los ámbitos físico, digital y biológico. Esta fusión tecnológica está transformando profundamente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos con el mundo que nos rodea.

En otras palabras, la Industria 4.0 no es solo una revolución tecnológica, sino también una revolución social y económica. Sus efectos se sentirán en todos los aspectos de la vida humana, desde la forma en que producimos bienes y servicios hasta la forma en que interactuamos con la naturaleza y entre nosotros. Sin embargo, traspasa el uso

de equipos inteligentes y sistemas interconectados, cuyo alcance se hace aún más amplio, puesto que simultáneamente se producen oleadas de avances en áreas que abarcan desde la secuenciación genética, la nanotecnología, las energías renovables hasta la computación cuántica. Conforman la fusión de estas tecnologías y su interacción en los dominios físico, digital y biológico lo que hace que la cuarta revolución industrial sea fundamentalmente diferente de las revoluciones anteriores (Schwab, 2016: 13).

La Industria 4.0 significa la Revolución Industrial del milenio que combina técnicas avanzadas tanto de producción como operativas, empleando tecnologías digitales para el ingenio empresarial, la cual estaría interconectada de manera autónoma, con analítica de datos para la creación de innovación y desarrollo en el mundo físico. Representa formas de integración dirigida a personas, grupos o activos de tecnología inteligente para la conectividad, marcada por la aparición de ciencias aplicadas como la robótica, la analítica, la inteligencia artificial y tecnologías cognitivas, la nanotecnología, computación cuántica, dispositivos portátiles, el Internet de las Cosas (IoT), la fabricación aditiva y los materiales avanzados (Cotteleer & Sniderman, 2017: 6).

Esta se considera como una estrategia industrial en la cual convergen los sistemas físicos y digitales de producción, lo cual implica la conexión entre ambos, permitiendo el desarrollo de plataformas de TI de interoperabilidad para soportar la conexión con el Internet de las cosas (IoT), en los procesos industriales de servicios de alta tecnología; ecosistemas para el desarrollo de sensores con software embebido, control industrial y el IoT, así como para el avance en las capacidades de analítica macro numérica (Big Data) que se genera en dichas interacciones (PROSOFT, 2019: XI).

En base a ello, se hace necesario que las empresas adopten una visión integral de lo que constituye la industria 4.0, principalmente por la incidencia que tiene en el mundo de los negocios. Sus fundamentos se basan en la interconexión de máquinas, sistemas y activos para crear redes inteligentes a lo largo de la cadena de valor, esto se logra a través de la integración de varias tecnologías emergentes:

Internet de las Cosas (Internet of things, IoT): Dispositivos dotados con informática incrustada que se conectan por medio de tecnologías estándar, lo cual permite a los dispositivos de campo vincularse e interactuar entre ellos y con los controladores centrales (Blanco, Fontrodona, & Poveda, 2017: 152). Es decir, la combinación de la actual tecnología con la industria manufacturera en los procesos de fabricación, facilitan tanto la conexión, como el intercambio de datos entre máquinas, dispositivos, redes o personas, así como, el diseño de sistemas de producción inteligentes, descentralizando el análisis y la toma de de-

ciones para dar respuestas en tiempo real.

Big Data y Análisis de Datos: Consiste en el proceso de análisis de datos en forma conjunta, basados en su naturaleza, volumen y velocidad a la cual deben ser procesadas, sobrepasando la capacidad habitual de los sistemas informáticos (Blanco, Fontrodona, & Poveda, 2017: 152). Para la Industria 4.0, resultan beneficiosas para la fabricación predictiva, dirigida al desarrollo tecnológico mediante la rápida expansión del Internet. Se trata de la capacidad de recopilación, almacenamiento y análisis en gran volumen de datos en tiempo real para la toma de decisiones en el ámbito productivo.

Sistemas Cyberfísicos (CPS): Medios computacionales interconectados que asisten y controlan entidades físicas, generalmente utilizando la retroalimentación de los sensores que monitorizan, los cuales pueden supervisar, objetos en procesos reales, estrechamente relacionados con los sistemas de la Internet de las Cosas (IoT), centrándose en la relación entre procesos físicos, de red y computacionales. (Blanco, Fontrodona, & Poveda, 2017: 153). La interacción humana a través de la web de datos, se hace posible mediante el establecimiento de redes seguras de Internet e informáticas, cuyo objeto mejora la calidad, su disponibilidad y fiabilidad de los sistemas.

Automatización y robótica: La automatización ha hecho que los robots sean cada vez más flexibles, autónomos y cooperativos, desarrollando constantemente su capacidad de interactuar entre ellos, lo cual les permitirá trabajar de manera segura con los seres humanos, aprendiendo continuamente de los mismos. (Blanco, Fontrodona, & Poveda, 2017: 152). Aquellos con características más avanzadas tienen la capacidad de colaborar con personas (cobots) para la ejecución de la producción de manera eficiente, la disminución de errores, igualmente tienen una mayor maleabilidad en funciones avanzadas, con facilidad de operación en múltiples áreas.

Inteligencia Artificial y aprendizaje automático: Tecnologías de procesamiento de información en la cual se integran modelos y algoritmos que generan habilidades para aprendizaje o ejecución de tareas cognitivas, permitiendo tanto la adopción, como la predicción decisoria en entornos físicos y virtuales. Los sistemas de IA funcionan con relativa autonomía, a través del uso de interfaces, explotación de datos, modelización, así como, el cálculo de correlaciones (UNESCO, 2021). Se utiliza, debido a las grandes cantidades de datos que recopilan y analizan en un formato conciso, lo cual permite la mejora en procesos empresariales, bajo autocorrección de ineficiencias, con una interacción humana limitada, posibilitando optimización masiva en tiempo real.

Realidad aumentada: Proporciona una experiencia interactiva en la cual se compagina el mundo real con in-

formación perceptual generada por computadoras, con incorporación de objetos virtuales o información en un espacio físico, mediante el uso de software, aplicaciones y hardware como visores de AR, superponiendo al contenido digital en entornos reales. (Rodríguez Vizzuett, Guerrero García, & Olmos Pineda, 2020: 28). Se considera prometedor por cuanto brinda un buen soporte, en la reducción de posibles errores y tiempos necesarios para la ejecución, pues suministra información en tiempo real para la mejora en la producción, como para la toma de decisiones.

Impresión 3D / Fabricación Aditiva: Técnica que permite combinar procesos artesanales con producción en serie, a través de la utilización de materiales depositados en forma controlada mediante capas en los puntos donde se requiere, permitiendo fabricación de objetos personalizados, conformas geométricas según las necesidades del mercado. El modelo modifica tanto la cadena de valor, como la de suministros, de forma significativa en la logística empresarial (López-Parada, 2018: 66). Constituye una de las herramientas prácticas de la Industria 4.0, con implementación de habilidades en la fabricación de nuevos objetos mediante componentes plásticos, metálicos o inteligentes para el avance en la competitividad con las cybertecnologías.

Computación en la nube (CM): Proceso mediante el cual se almacena la información en servidores de Internet a través del uso de equipos electrónicos o dispositivos móviles, permitiendo al usuario respuesta a sus requerimientos de servicios digitales en forma flexible y rápida con la mejor adaptación a su organización. (Guerrero & Londoño, 2016: 62). Proporciona un enorme espacio de almacenamiento, facilita herramientas para procesar grandes cantidades de datos generados por los dispositivos IoT, maximiza operaciones, así como su acceso en tiempo real, con información valiosa para la eficiencia y el rendimiento de sistemas.

Seguridad Cibernética: protección de toda la infraestructura computacional, así como, todo lo relacionado con la misma, donde se conjugan la informática con la telemática para garantizar seguridad informática, a través del uso de software y hardware (Cotteleer & Sniderman, 2017: 12). Debido a los riesgos que implica colocar datos confidenciales en redes potencialmente vulnerables, se pueden ocasionar daños incalculables a través de pérdidas financieras por fallas en la producción, o usurpación.

Si bien las herramientas se originaron para la manufactura en general, la Industria 4.0 se orienta a las tecnologías inteligentes interconectadas, las cuales pueden cambiar la forma en cual se diseñan, fabrican o mantienen la estructura, funciones, procedimientos, productos y servicios. Inciden en las organizaciones pues actúan en consecuencia para el logro y progreso en los objetivos, mejorando continuamente la experiencia de los grupos de interés,

especialmente en colaboradores, socios y clientes.

Fundamentación Metodológica

El enfoque metodológico comprende un ensayo analítico teórico-documental en el presente trabajo, sustentado, dentro del paradigma cualitativo planteándose el propósito de interpretar al liderazgo transformacional en el ámbito de la 4ta Revolución Industrial, hacia la proyección de la Gerencia 4.0 en el entorno organizacional, como aportación a un estudio en etapa de avance asociada con la gestión empresarial, dentro de la línea de investigación desarrollo gerencial/ sistemas digitales.

Se argumenta sobre los postulados conceptuales emitidos por diversos autores referenciados tales como (Burns, 1978), (Bass B. M., 1985), (Bass & Avolio, 2006), (Soni & Goodman, 2018), (Northouse, 2016) entre otros, quienes exponen sus respectivos enfoques acerca del liderazgo Transformacional, mientras que los atributos resaltan-

tes de la 4ta Revolución Industrial se expuso con base a (Schwab, 2016), (Cotteleer & Sniderman, 2017), (Blanco, Fontrodona, & Poveda, 2017), en cuya revisión teórica se conjugaron las diversas concepciones para el enfoque temático.

A partir de ello se presenta el análisis mediante cuadro de contrastación en cuanto a las categorías referidas, seguido de la correspondiente discusión interpretativa de los resultados, para subsiguientemente elaborar la sistematización emergente relativa a la propuesta categorial de la Gerencia 4.0.

Resultados de la categorización

Se muestran a continuación los cuadros que sintetizan los resultados del análisis categorial, donde se exponen diferentes enfoques planteados por los autores sobre el Liderazgo Transformacional (Cuadro N° 1) y La 4ta Revolución Industrial (Cuadro N° 2).

Cuadro N° 1.

AUTOR/ AÑO	CATEGORIA
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
(Burns, 1978)	Expone la capacidad del líder para la creación de cambios en las percepciones y expectativas de sus seguidores, así como del impulso a la acción transformadora dentro de una organización, en un proceso en el cual ambos participantes se apoyan mutuamente, para alcanzar mayores niveles de lo que denomina moral y motivación.
(Bass B. M., 1985)	Impulsa a las personas para alcanzarlo que esperan y en consecuencia se producen cambios en las organizaciones, los grupos y la sociedad en general, los cuales representan a su vez un beneficio compartido. Distingue los liderazgos transformador y transaccional, a partir de los mecanismos psicológicos subyacentes, reafirma su denominación como transformacional, expone como se mediría y su impacto en la motivación y el desempeño de los seguidores.
(Bryman, 1992)	Orientado a la participación directa de los integrantes y flexibilidad en la organización, mediante identidad con sus valores, creencias y necesidades, considerando la visión, cultura y el compromiso como dimensiones esenciales.
(Bass & Avolio, 2006)	El logro de los resultados se alcanza cuando los líderes reflejan lo que denominaron carisma en la percepción de los seguidores y fuente de inspiración constante los cuales son considerados; individualizadamente para satisfacer sus necesidades e incentivarles intelectualmente para la superación compartida.
(Northouse, 2016)	Incorpora el proceso en el cual los líderes enfatizan la adaptación, con base a las necesidades de los seguidores, así como en sus aspiraciones, igualmente se convierten en agentes de cambio, a quienes les reconocen por su capacidad de creación y articulación en busca de un objetivo común.

Fuente: Gómez & Jiménez, (2024).

Cuadro N° 2.

AUTOR/ AÑO	CATEGORIA
	LA 4ta REVOLUCIÓN INDUSTRIAL
(Schwab, 2016)	Traspasa el uso de máquinas y sistemas inteligentes interconectados entre sí de amplio alcance. Simultáneamente se producen oleadas de nuevos avances en áreas que van desde la secuenciación genética hasta la nanotecnología, incluye las energías renovables e incluso la computación cuántica.
(Cotteleer & Sniderman, 2017)	Representa las formas de integración en las organizaciones, con las personas y los activos de la tecnología inteligente y su conectividad, marcada por la aparición de capacidades como la robótica, analítica de datos, nanotecnología, inteligencia artificial y tecnologías cognitivas, computación cuántica, los dispositivos portátiles el Internet de las Cosas (IoT), así como la fabricación aditiva y materiales avanzados.
(PROSOFT, 2019)	Estrategia industrial en la cual convergen los sistemas de producción físicos con los sistemas digitales, permitiendo la conexión entre ambos. Implica el desarrollo de plataformas de TI de interoperabilidad para soportar la conexión con el Internet en los procesos industriales o de servicios de alta tecnología; ecosistemas para el desarrollo de sensores con software embebido para control industrial e Internet de las cosas, y el ecosistema para desarrollar las capacidades de análisis de los grandes números (Big Data) que se generan en estas interacciones.

Fuente: Gómez & Jiménez, (2024).

En esencia la Industria 4.0, evidencia para tales autores la unión de tecnologías físicas y digitales como la analítica, IA, tecnologías cognitivas y el IoT, (Schwab, 2016), (Cotteleer & Sniderman, 2017), que facilitan la interconexión, lo cual propicia la toma de decisiones con acierto, donde los datos recopilados de sistemas digitales permiten acciones inteligentes; con capacidad para análisis mediante Big Data, (Prosoft 2019), cuyos circuitos de retroalimentación generan abundantes opciones para la creación de nuevos productos o servicios, aventajadas condiciones de servicio al cliente, novedosos modelos de negocios y diversos ecosistemas de incorporación laboral.

Discusión

Interacción categorial

El liderazgo transformacional en la Industria 4.0 acontece como el proceso dinámico mediante el cual los responsables, fomentan un clima de innovación, adaptabilidad y compromiso ético, integrando tecnologías avanzadas y análisis de datos, en el empoderamiento de los equipos hacia la consecución de elevados objetivos propuestos. El grado de un líder se perfila primordialmente en términos de influencia sustantiva ante sus seguidores, los cuales sienten confianza, admiración y respeto, con dispo-

sición a logros superiores a los estimados, lo cuales se ganan porque ofrece a sus seguidores una visión inspiradora e identidad perdurable.

Mediante la influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración personalizada, los líderes transformacionales en la era del conocimiento capitalizan la resiliencia y la excelencia, al tiempo que construyen cadenas de valor con estrategias digitalizadas e innovadoras. Desde tal perspectiva se visualiza como el grado en el cual el líder brinda empatía, apoyo, mantiene abierta la comunicación y plantea desafíos a los seguidores, celebra la contribución individual como del equipo, con voluntad aspiracional de desarrollo autónomo.

De tal modo la Industria 4.0 combina diferentes herramientas que representan tecnologías emergentes, las cuales se armonizan e integran para el aprovechamiento de sus beneficios en el crecimiento, lo mismo que impulsa sus operaciones ofreciendo nuevas plataformas para potenciar la comunicación y el desarrollo individual u organizacional que asume el liderazgo el cual integra la perspectiva estratégica con una profunda consideración, promoviendo una gerencia que se adapta a los cambios tecnológicos, a la vez que se enfoca activamente hacia

prácticas sostenibles.

La Gerencia 4.0

A partir del análisis trazado se perfila subsecuentemente la proposición categorial de la Gerencia 4.0 enmarcada en la cuarta revolución industrial como nuevo enfoque propositivo de gestión, donde el liderazgo transformacional resulta determinante al facilitar e impulsar la innovación, adaptabilidad, mejora en la eficiencia, por cuanto fomenta un entorno laboral interconectado y flexible, configurando desafíos empresariales, con sus elementos claves en la contemporaneidad. Dicho ejercicio implica reinención de prácticas liderentes en la configuración de una cultura empresarial que prioriza el trabajo colaborativo, el impulso digital, aprendizaje continuo y trasciende la evidente implementación que exige el uso de tecnologías disruptivas.

La Gerencia 4.0 se categoriza como la interrelación dinámica, experiencial e interactiva del liderazgo transformacional con los diferentes procesos organizacionales desde su pluridimensionalidad ética, societal, financiera, productiva, tecnológica, multicultural, en cuanto a su capital intelectual y socio-relacional, bajo una perspectiva holística, sinérgica e innovadora. Escala alto grado de competitividad dentro de los ecosistemas globales, con la aplicación de técnicas de digitalización, automatización inteligente e interconectividad, para la toma de decisiones estratégicas en la mejora continua, efectiva y sustentable. En sinopsis, la Gerencia 4.0 acomete el inicio de un contexto digital que conjuga la creación liderente del capital intelectual con el equipo humano, para la gestión productiva en el entorno situacional.

Factores de la Gerencia 4.0

Esta alcanza la integración de la automatización digital avanzada en la empresa, lo cual implica cambios sustantivos en los sistemas y herramientas, en cuanto al modo como se interrelaciona con sus grupos de interés y el entorno de mercado. La velocidad del cambio tecnológico, junto con la globalización, direcciona a una mayor, sostenibilidad y compromiso ético, por tanto se articulan diversos factores a saber:

- **Liderazgo Transformacional:** Se convierte en competencia fundamental de influencia coparticipativa e inspiracional dentro de la organización, con el involucramiento del líder en su ejecutoria motivacional e integradora.
- **Visión Innovadora:** Comunica la mirada compartida que alienta proactividad de sus integrantes,

bajo enfoque prospectivo para la construcción del éxito a largo plazo.

- **Gestión del Cambio:** Transición hacia modelos de negocio innovadores enmarcados en la digitalización, con reorganización socioestructural que trasciende resistencias.
- **Adaptabilidad en el dominio tecnológico:** Los liderentes se aproximan a las tecnologías que impulsa la Industria 4.0 como el Big data, la IA, robótica, IoT, con aplicación flexible para la mejora de la eficiencia e innovación en sus operaciones.

La configuración factorial de la Gerencia 4.0 expone el potencial que suscita valiosos cambios en quienes le apremian, recurriendo a las competencias humanas en la promoción de ideales conjuntos, que asumen tanto las diferencias como las necesidades individuales, al tiempo que inspira capacidad intelectual y reconocimiento grupal para el logro máximo, convirtiéndose en principio de ventaja competitiva. Se procura vinculación del sentido innovador bajo aplicabilidad inminente de digitalización e interconectividad; con pertinente identidad en cuanto a la filosofía de gestión empresarial, lo cual despliega múltiples oportunidades ante los desafíos globales.

Conclusiones

El liderazgo transformacional, con énfasis en cuanto al carisma, estimulación intelectual, consideración personalizada e inspiracional, ofrece medios relevantes para orientar la evolución constante en la era de la innovación, con desafíos sin precedentes, puesto que fomenta un ambiente donde la inventiva construye adaptabilidad y resiliencia frente a la volatilidad del mercado global. Ello invita al fomento de espacios para el aprendizaje continuo y aprovechamiento del poder digital emergente, por las diversas entidades cuyos líderes perfilan con visión, empatía y compromiso a la excelencia.

La Industria 4.0 proporciona el ecosistema tecnológico y las herramientas que hacen posibles cambios sustantivos, puesto que integra componentes de software avanzados como la IA, Internet de las cosas (IoT), el Big Data y la Analítica de datos, entre otros, que habilita a las empresas para repensar cómo operan, producen y entregan valor a sus clientes en la actualidad. La digitalización optimiza los procesos existentes a la vez que apertura nuevos modelos de negocios, productos y servicios, redefiniendo la competitividad.

Los líderes transformacionales promueven el desarrollo empresarial a través del intercambio colaborativo, con el impulso motivacional y resiliente de sus equipos frente a la incertidumbre ante el cambio, convirtiéndole en

oportunidad de crecimiento. Dicha interacción entrelazada con la revolución Industrial actual, crea una poderosa sinergia en el espiral de conocimiento hacia la Gerencia 4.0, donde el ciclo maximiza tal potencial en el complejo panorama contemporáneo, anticipatorio del futuro sostenible. En esencia, tal confluencia impulsa la vanguardia de innovación sustentable enfrentando desafíos sin precedentes, en alineación con objetivos previstos; que permitan equilibrio entre el avance tecno científico y el desarrollo humano.

En síntesis, la Gerencia 4.0 favorece la capitalización plena de oportunidades presentes con su implementación como paradigma gerencial, centrado en la flexibilidad, interacción colaborativa, apalancados en los factores claves del liderazgo tales como motivación inspiracional, crecimiento intelectual, gestión innovadora del cambio, visión compartida y adaptabilidad a la tecno digitalización, que se tornan esenciales.

Referencias Bibliográficas

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press. Disponible en: <https://archive.org/details/leadershipperfor0000bass>.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Disponible en: https://books.google.co.ve/books?id=z3_BO-VYK-IC&pg=PA39&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, California, USA: Consulting Psychologist Press. Disponible en: <https://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf>.
- Blanco, R., Fontrodona, J., & Poveda, C. (2017). La industria 4.0: el estado de la cuestión. *Revista Economía Industrial*. 4º trimestre No. 406, 151 - 164. Disponible en: <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/406/BLANCO,%20FONTRODONA%20Y%20POVEDA.pdf>
- Bryman, A. (1992). *Charisma and Leadership in Organizations*. London: SAGE. Disponible en: <https://archive.org/details/charismaleadersh0000brym/mode/1up>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper and Row. New York. Disponible en: <https://archive.org/details/leadership1978burn/page/n5/mode/2up>.
- Cotteleer, M., & Sniderman, B. (2017). *Forces of change: Industry 4.0*. Deloitte Insights. London: Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Disponible en: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4323_Forces-of-change/4323Forces-of-change_Ind4-0.pdf.
- Covey, S. (2013). *El liderazgo centrado en principios*. Edit. Paidós. Disponible en: <https://jesuitas.lat/uploads/el-liderazgo-centrado-en-principios/STEPHEN%20COVEY-%20-%201993%20-%20EL%20LIDERAZGO%20CENTRADO%20EN%20PRINCIPIOS.pdf>
- Drucker, P. (2000). *Management Challenges for the 21st Century*. Harper Busines. Disponible en: <http://lms.aambc.edu.et:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/68/Management%20Challenges%20for%20the%21st%20Century.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Guerrero, C. A., & Londoño, J. M. (2016). Revisión de la Problemática de la Calidad del Software para el Desarrollo de Aplicaciones de Computación en la Nube. *Información Tecnológica*, 27 (3), 61 - 80. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v27n3/art07.pdf>.
- Levinson, H. (2007). Los mejores artículos de Harry Levinson: sobre Psicología del Liderazgo. Grupo Planeta. Disponible en: https://books.google.co.ve/books?id=NqWuobS5UuQC&pg=PA5&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false
- López-Parada, J. (2018). Fabricación aditiva y transformación logística: la impresión 3D. (U. O. Catalunya, Ed.) *OIKONOMICS*, Revista de Economía, empresa y sociedad (9), 58 - 69. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/333227558_Fabricacion_aditiva_y_transformacion_logistica_la_impresion_3D.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership, Theory and Practice* (Seventh Edition). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc. Disponible en: https://www.sarahnilsson.org/app/download/968226317/20160324050750leadership_theory_and_practice_7th_peter_g_northouse.pdf
- PROSOFT. (2019). Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo de la Industria de Software (PROSOFT) y la Innovación para el ejercicio fiscal 2020. México. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583190&fecha=31/12/2019.
- Rodríguez Vizueta, L., Guerrero García, J., & Olmos Pineda, I. (2020). La Realidad Aumentada: Creando experiencias motivadoras en el aula. *Elementos* (119), 27 - 31. Disponible en: <https://elementos.buap.mx/directus/storage/uploads/00000005453.pdf>.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Cologny/Geneva Switzerland: World Economic Forum®.

Disponible en: <https://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab/>.

Soni, J., & Goodman, r. (2017). A Mind at Play: How Claude Shannon Invented the Information Age. New York: Simon & Schuster. Disponible en: <https://dokumen.pub/a-mind-at-play-how-claude-shannon-invented-the-information-age-1476766681-9781476766683.html>.

UNESCO. (2021). Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial. Biblioteca Digital UNESDOC. Francia: UNESCO. Disponible en: <https://bit.ly/3lTlvSf>.



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Octubre 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

La Revista Innovación y Gerencia es una publicación semestral de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), que surge con el propósito de convertirse en una importante referencia entre los órganos de difusión universitarios que existen en la actualidad. Publica artículos científicos, ensayos, críticas de libros, sobre aspectos asociados con procesos de innovación. En los cuales se presentan conocimientos novedosos, nuevas ideas y experiencias teórico-prácticas, que contribuyen con las diferentes disciplinas del conocimiento. Además, abarca temas relacionados con la gerencia, término con gran auge en los tiempos actuales, desde la perspectiva de entender nuevos retos y formular estrategias orientadas a dar respuestas a los procesos de transformación que experimenta la sociedad moderna. Las contribuciones científicas difundidas en este medio, serán el resultado de investigaciones teóricas o experimentales de carácter inédito y original. La revista está dirigida a investigadores, catedráticos, profesionales, estudiantes y el público en general, interesados en ampliar sus conocimientos sobre temas de actualidad y relevancia en las áreas primordiales del desarrollo social.

Tiene como misión contribuir con la difusión y promoción permanente de la producción intelectual, desde la perspectiva de presentar nuevos aportes dentro de los procesos de investigación y divulgación académica. Su visión está orientada a proyectarse como un órgano de divulgación de reconocido prestigio en la comunidad académico-científica, capaz de afianzar el desarrollo y ejecución de importantes retos en materia de generación de conocimientos.

Objetivos:

- Dar a conocer la producción intelectual, mediante la publicación de trabajos de calidad y adaptados a una nueva visión de la ciencia, orientada a la búsqueda de nuevos conceptos y paradigmas.
- Fomentar la investigación científico - técnica.
- Incentivar a los docentes e investigadores a desarrollar diversas líneas de investigación mediante las cuales se ejecuten proyectos viables.
- Propiciar un medio editorial en el cual puedan confrontarse ideas y criterios vanguardistas vinculados con las diversas áreas del saber.
- Promover el intercambio de información con otras instituciones dedicadas a impulsar el progreso científico de la región y el país.

Esta publicación se cuenta indizada en:

Latindex (América Latina, el Caribe, España y Portugal)
Advanced Science Index
Mir@bel "(RE) CUEILLIR LES SAVOIRS"

INNOVACIÓN Y GERENCIA
Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
Decanato de Investigación y Postgrado. Dirección del Fondo Editorial.
Calle 89B entre Av. 15 Delicias y Av. 14C. Maracaibo, estado Zulia Venezuela.
Correo electrónico: fondoeditorial@ujgh.edu.ve.



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Octubre 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

Tabla de Contenido

Editorial

Artículos

- **Rol de los centros de costos y beneficios en la praxis contable moderna** 8
Role of cost and benefit centers in accounting praxis
Rafael Ricardo Espina Pion
- **Fraternidad Interuniversitaria como agente potenciador de ciudadanía mundial para la calidad social** 14
Interuniversity fraternity as an enhancer of global citizenship for social quality
Lorraine Palmar, Losangela Palmar, Daniel Romero
- **Desempeño gerencial para las escuelas primarias bajo el enfoque por competencias** 20
Managerial performance for primary schools under the competency-based approach
Ana Bell Barrera Ruza, Roaxi Carolina Pimienta Chourio, Dubraska M. Cáceres Zambrano
- **Excelencia y creatividad empresarial como pilares en la sostenibilidad y crecimiento organizacional** 27
Excellence and business creativity as pillars for sustainability in organizational growth
Andreina Salazar, Harvin Fernández, Juan Carlos Bracho
- **Gerencia educativa y desempeño docente en educación media general** 36
Educational management and teacher performance in general secondary education
Deinny José Puche Villalobos
- **Desarrollo organizacional y toma de decisiones en la planificación estratégica institucional** 45
Organizational development and decision making in institutional strategic planning
Luis García, Danyelis Báez
- **Gerencia innovativa: retos y oportunidades de la planificación estratégica institucional del futuro** 51
Innovative management: challenges and opportunities of institutional strategic planning of the future
Freddy Diaz, Luzoly Jordan
- **Contabilidad de gestión: una aproximación teórica para decisiones estratégicas y operativas efectivas** 58
Management accounting: a theoretical approach for effective strategic and operational decisions
Ronny Leonardo Olaya Cum, Jhomyra Elizabeth Fernández Guevara, Cristian Javier Ordóñez Cabrera
- **Reflexiones críticas sobre los ejercicios de poder en la interacción docente-estudiante** 65
Critical reflections on power exercises in educational management
Giovanny Stiven Ramírez Mejía
- **Liderazgo transformacional en la gerencia 4.0 Una perspectiva innovadora** 73
Transformational leadership in management 4.0: An innovative perspective
Reynaldo Jiménez, Anarilis Gómez González

Ensayos

- **Plan de mejora continua propuesto para la administración tributaria nacional en Venezuela** 84
Proposed continuous improvement plan for national tax administration in Venezuela
William Pirela Espina
- **Análisis del discurso y análisis crítico en las ciencias de la salud** 91
Analysis and critical analysis of discourse in health sciences
Yessica Torres