

**LIDERAZGO DISRUPTIVO DESDE EL ÁMBITO GERENCIAL EN EL
INSTITUTO UNIVERSITARIO ADVENTISTA DE VENEZUELA****DISRUPTIVE LEADERSHIP FROM THE MANAGERIAL FIELD AT THE
ADVENTIST UNIVERSITY INSTITUTE OF VENEZUELA*****Freddy Sahid Godoy***

sahidgo@yahoo.com

<https://orcid.org/0009-0009-9124-7319>

Fundación Hospital Adventista de Venezuela

Recibido: 18/08/2025

Aprobado: 12/09/2025

RESUMEN

El liderazgo disruptivo es un enfoque del liderazgo que desafía las normas y prácticas tradicionales para impulsar un cambio radical e innovador dentro de una organización. En este sentido, las universidades que adoptan un liderazgo disruptivo son aquellas que promueven activamente su transformación digital, mediante la gestión innovadora del talento humano, al fomentar una cultura organizacional centrada en la creatividad y la producción de conocimiento para afrontar los retos del siglo XXI, sobre todo en la era digital. Esta investigación corresponde a un avance de tesis doctoral, cuyo propósito es generar una aproximación teórica sobre el liderazgo disruptivo desde el ámbito gerencial en el instituto universitario adventista de Venezuela, suscrita a la línea de investigación, transformaciones de la cultura organizacional. Desde la dimensión metodológica el investigador se apoyará en el enfoque cualitativo, paradigma interpretativo, con una adscripción epistemológica socio-construccionista, cuyas bases teórico-filosóficas se sustentan en fenomenología y la hermenéutica, orientado por el método fenomenológico hermenéutico. Los actores sociales serán cuatro (4) trabajadores del contexto indagado con cargos gerenciales y administrativos seleccionados intencionalmente. Para recolectar la información se aplicará la técnica de la entrevista en profundidad, esta será codificada, categorizada, triangulada e interpretada a fin de construir los hallazgos. Respecto a la científicidad del estudio, la credibilidad y legitimidad darán cuenta de la verdad y confianza del conocimiento elaborado, para así recrear elementos teóricos que respondan eficazmente a la construcción de un liderazgo que contemple la gestión universitaria para ser verdaderamente sostenible y disruptiva en el contexto actual.

Palabras clave: liderazgo disruptivo, ámbito gerencial, educación universitaria.

ABSTRACT

Disruptive leadership is an approach to leadership that challenges traditional norms and practices to drive radical and innovative change within an organization. In this sense, universities that adopt disruptive leadership are those that actively promote their digital transformation, through the innovative management of human talent, by fostering an organizational culture focused on creativity and the production of knowledge to face the challenges of the 21st century, especially in the digital age. This research corresponds to an advance doctoral thesis, whose purpose is to generate a theoretical approach on disruptive leadership from the managerial field at the Adventist University Institute of Venezuela, subscribed to the research line Transformations of organizational culture. From the methodological dimension, the researcher will rely on the qualitative approach, interpretative paradigm, with a socio-constructionist epistemological ascription, whose theoretical-philosophical bases are based on phenomenology and hermeneutics, guided by the hermeneutical phenomenological method. The social actors will be four (4) workers from the context under investigation with intentionally selected managerial and administrative positions. To collect the information, the in-depth interview technique will be applied, it will be coded, categorized, triangulated and interpreted in order to build the findings. Regarding the scientificity of the study, the credibility and legitimacy will account for the truth and trust of the knowledge elaborated, to recreate theoretical elements that respond effectively to the construction of a leadership that contemplates university management to be truly sustainable and disruptive in the current context.

Keywords: disruptive leadership, managerial scope, university education.

INTRODUCCIÓN

La complejidad inherente al siglo XXI ha redefinido los paradigmas de gestión organizacional, exigiendo a las instituciones una capacidad de adaptación y visiones prospectivas sin precedentes. En este escenario global de constante cambio y competencia, las entidades educativas de educación superior, en particular, se enfrentan al imperativo de innovar no solo en sus modelos pedagógicos, sino también en sus estructuras de liderazgo y gobernanza. Es en este contexto de desafíos y oportunidades que el concepto de liderazgo disruptivo emerge como una noción crítica para la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones.

Sobre ello, es importante significar que la gerencia está asociada a la innovación y el cambio, especialmente en las organizaciones universitarias. En general, tiene que ver con la aplicación de un modelo gerencial en el contexto de la transformación universitaria. Al respecto, Runa (2021) indica que “las estructuras deben aplicarse a través

de una gerencia participativa, donde el liderazgo distribuya el poder para que quien lo reciba responda por sí mismo y por el éxito de la organización.” (p. 1), desde esta perspectiva, el presente avance investigativo, se gesta a partir de observar y vivenciar la dinámica gerencial contemporánea, que demanda una ruptura con las prácticas tradicionales para la generación de valor y la transformación organizacional.

En este sentido, la universidad latinoamericana, como parte de este sistema, se encuentra en el dilema de mantener sus estructuras tradicionales o suscribirse a la búsqueda de un paradigma apropiado para su desarrollo, que le permita aprovechar las oportunidades de la globalización y enfrentar con éxito los riesgos del proceso de la mundialización económica, situación de la cual no escapa Venezuela. Frente al contexto descrito, Berrios et. al. (2009), observa una realidad: “las universidades venezolanas están inmersas en el mismo y, aún en el presente siglo, están caracterizadas por unas estructuras gerenciales de

tipo funcional, jerárquica, piramidal, burocráticas, tradicionales, cargadas de vicios entre ellos la corrupción y el clientelismo político.” (p. 520)

Así, en las fases iniciales de este estudio, se considera la necesidad de comprender cómo los enfoques de liderazgo disruptivo que desafían el statu quo pueden catalizar el desarrollo y la resiliencia institucional. La relevancia de esta temática radica en su potencial para ofrecer soluciones innovadoras a problemas complejos, propiciando ambientes donde la creatividad y la agilidad estratégica conformen la norma, no la excepción.

Particularmente, el instituto universitario adventista de Venezuela (IUNAV) se presenta como un caso de estudio de singular pertinencia como institución de educación superior desde su ámbito gerencial, con una misión y visión distintivas, al ofrecer un laboratorio natural para explorar cómo las prácticas de liderazgo disruptivo pueden integrarse y manifestarse. Ello, impulsa no solo la eficiencia operativa, sino también la pertinencia académica y su impacto social,

permitiendo una visión contextualizada sobre cómo los principios de un liderazgo transformador pueden coexistir y potenciar una cultura organizacional basada en valores.

Desde una perspectiva cronológica este avance de tesis doctoral se ha articulado progresivamente, comenzando con una inquietud indagativa vivencial, desafiante, sobre la realidad fenoménica del liderazgo gerencial y su esencia cotidiana, seguido de una exhaustiva revisión bibliográfica sobre el liderazgo disruptivo, su aplicación en diversos sectores, para luego delimitar su especificidad en el contexto de las instituciones educativas de nivel superior. Posteriormente, se procedió a la formulación de un referencial teórico robusto que sustentará el análisis empírico. La culminación de este proceso se orienta a la construcción de un constructo teórico que demarque un conjunto de directrices estratégicas que, desde el liderazgo disruptivo, puedan fortalecer la gestión gerencial del IUNAV.

Este estudio no solo profundiza en un área de vanguardia de la teoría y práctica gerencial, sino que también contribuye significativamente al cuerpo de conocimiento existente sobre el liderazgo en el sector educativo, especialmente en contextos latinoamericanos. Esta investigación se propone generar una aproximación teórica del liderazgo disruptivo desde el ámbito gerencial, promoviendo la transformación digital, mediante la gestión innovadora del talento humano, al fomentar una nueva cultura organizacional basada en la creatividad y la producción de conocimiento para afrontar los retos digitales del siglo XXI.

ESTADO DE DESARROLLO

El liderazgo disruptivo ha emergido a nivel mundial como una respuesta necesaria a los entornos cada vez más dinámicos y complejos que enfrentan las organizaciones. Este enfoque rompe con los modelos tradicionales de liderazgo y gestión mediante la implementación de cambios radicales, innovación y

creatividad, buscando no solo adaptarse sino anticipar y transformar el entorno en favor de la competitividad y la sostenibilidad, el liderazgo disruptivo desafía el statu quo y promueve transformaciones profundas que permiten a las organizaciones adaptarse eficazmente en contextos globalizados y en constante evolución tecnológica, social y económica.

Al respecto, Perero et. al. (2022) indican que, a nivel mundial especialmente en sectores como la educación superior, las universidades están obligadas a “replantear sus formatos organizativos, pedagógicos y epistemológicos, apoyadas en tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, el blockchain y el metaverso, los cuales están revolucionando la forma como se gestionan los procesos académicos y administrativos.” (p. 14). Este tipo de gestión impulsa un liderazgo basado en un modelo universitario disruptivo más flexible, donde los procesos se personalizan, así la autonomía financiera y la gestión de recursos se conviertan en elementos clave para

sostener la innovación y el desarrollo institucional.

En este orden de ideas, Christensen (2023) plantea que el líder disruptivo tiene “una visión a largo plazo, fomenta una cultura de creatividad constante, está centrado en el cliente y es flexible para ajustar estrategias según las necesidades emergentes del mercado o la organización.” (p. 480), generando una alteración profunda y sistémica del panorama organizacional, impulsada por la adopción de tecnologías innovadoras o la mutación en las preferencias de los consumidores. El sentido de esta disrupción es trascender la cultura y procedimientos tradicionales para dar paso a nuevos procesos más dinámicos y productivos.

Por lo tanto, las universidades que optan por un liderazgo disruptivo se destacan por su enfoque proactivo en impulsar la transformación gerencial, desde lo cual el líder se inquieta y direcciona hacia otros modos de llevar a cabo la gestión gerencial, menos tradicional y más adaptada a los mecanismos

emergentes en cuanto al ámbito social, así como tecnológico.

Esto incluye desde la modernización de sus plataformas tecnológicas hasta la adopción de metodologías de enseñanza-aprendizaje innovadoras, activas, adaptadas a las necesidades de la sociedad digital. Además, estas instituciones se diferencian por su gestión del talento humano, que desafía los modelos tradicionales priorizando la atracción, el desarrollo y la retención de profesionales altamente capacitados y motivados, lo cual realizan a través de nuevas formas de trabajo que promueven la colaboración, la flexibilidad y la autonomía. En general, las universidades con liderazgos disruptivos cultivan una cultura organizacional profundamente arraigada en la creatividad y la producción de conocimiento de vanguardia, orientada a la identificación y resolución de los complejos desafíos del siglo XXI, contribuyendo así al desarrollo social, económico y científico a nivel global.

Al respecto, Baños (2003) señala que “la alta gerencia universitaria requiere configurarse con personas que rupturen estructuras y sean capaces de actuar con sentido innovador ante la complejidad de lo real.” (p. 130), dado que son quienes pueden ejercer gran influencia en la organización y la sociedad evaluando constantemente las necesidades del entorno, así producir cambios trascendentales que marquen un antes y un después desde su gestión.

A su vez, Márquez y Pannuti (2023) establecen que “la alta gerencia ha de poseer un cúmulo de competencias gerenciales para direccionarse estratégicamente en conjunto con cada uno sus miembros, aplicando con destrezas acciones que le permitan transformar de manera positiva diferentes elementos y sus complejidades.” (p. 135). Por tales motivos, en este nivel las competencias ocupan aún más importancia en el devenir de la gestión.

Es así como, se destaca que en Venezuela la crisis social, política y económica ha intensificado los retos

que enfrentan las organizaciones, especialmente en el ámbito universitario. De igual manera, la encuesta ENCOVI (2024) “ha revelado los efectos de la reactivación económica sobre la disminución de la pobreza monetaria, sin embargo, esos cambios permean muy poco sobre las mejoras en el acceso a educación y la atención en salud.” (p. 70). Además, se observa un estilo de gestión tradicional que frena la innovación y la motivación del personal académico y administrativo. No obstante, están surgiendo iniciativas y programas de formación que buscan impulsar un liderazgo disruptivo, desde una manera de pensar diferente, enfocadas en superar estas limitaciones mediante la adopción de tecnologías innovadoras, una gestión creativa y un enfoque de administración pública más eficaz adaptado a los tiempos actuales, con el fin de enfrentar los desafíos existentes de manera integral y proactiva.

En este contexto, Rosendo (2011) indica que “la gerencia universitaria representa un cambio

cultural y estratégico significativo que debe fomentar la innovación tanto pedagógica como administrativa.” (p. 29), esto incluye abrirse a nuevas formas de financiamiento y crear un ambiente institucional que estimule la creatividad, la productividad y el compromiso del personal. Sin estos elementos, las universidades corren el riesgo de quedarse rezagadas frente a las exigencias globales y demandas locales sobre el desarrollo social, comprometiendo su sostenibilidad.

Por lo tanto, el liderazgo disruptivo no se limita a un cambio en los estilos de gestión, sino que implica una transformación integral que abarca la tecnología, la cultura organizacional, los modelos de gestión y las políticas públicas. Esto es crucial para situar a las universidades venezolanas en el camino hacia la modernización y la competitividad internacional, el cual está enfocado en formar personas con sentido humanista capaces de leer sus realidades y actuar conforme a ella.

Por lo tanto, es crucial promover la formación continua de los docentes para que estén mejor preparados y

comprometidos con las nuevas realidades pedagógicas, convertidos en líderes institucionales capaces de ampliar su visión al involucrarse de manera más profunda con el ámbito profesional fuera de la organización. Es tal sentido, Olis (2024) argumenta que “la tecnología digital también ocasiona cambios en la educación y ha causado transformaciones en la forma en que se representan y llevan a cabo los procesos de enseñanza.” Los docentes inmersos en éste tipo de programas de mejora continua podrán tomar decisiones informadas alineadas con las demandas y dinámicas del mundo laboral, logrando una gestión más innovadora, relevante y efectiva.

Este compromiso debe impulsarse desde la alta gerencia permeando todas las coordinaciones y departamentos de la organización, con el propósito de asegurar que cada área contribuya activamente al desarrollo sostenible de la misma. Siendo fundamental reconocer el impacto transformador que la actividad universitaria tiene en la sostenibilidad social desde el

fortalecimiento de su rol como líder disruptivo en la sociedad.

En este contexto, Álvarez y Matia (2021) señalan que la sostenibilidad se entiende como "la utilización adecuada de los recursos para garantizar la permanencia y el desarrollo de la universidad como institución." (p. 100), por ello, el desarrollo de una estrategia institucional transformadora debe contemplar no solo la gestión interna eficiente y responsable, así como también la contribución activa a la sostenibilidad ambiental, social y económica del entorno donde la universidad está inserta.

Al respecto, se hace referencia a Yoris (2017) quien indica que las "disrupciones en las organizaciones, lejos de disminuir, se adaptan a niveles y formas de orden más complejos a partir de un cierto desorden." (p. 59), ante lo cual el estado de desorden se origina en la dispersión de energía a través de la información, las conexiones interpersonales, las colaboraciones, los recursos y los productos en su interacción ambiental. Así, las

inestabilidades, las oposiciones y las fluctuaciones no deben considerarse forzosamente como un caos que aniquila la gestión sino una fuerza motriz para la aparición de un nuevo orden o de la disrupción en un sentido constructivo.

En este orden de ideas, Oliveros, Guzmán y Palacios (2025), señalan que "Hoy, más que nunca, las empresas enfrentan el reto de integrar visiones distintas en un mismo ecosistema de trabajo" (s/n), donde tres generaciones coinciden en tiempo y espacio: los baby boomers, con su experiencia y orientación a la estabilidad, los millennials, caracterizados por su adaptabilidad y búsqueda de propósito y la generación Z, que aporta frescura digital y una nueva manera de entender el trabajo y el consumo. De ahí que la convivencia intergeneracional no es un problema sino una oportunidad. Bien gestionada, puede ser la mayor ventaja competitiva de una organización, conformada por equipos diversos que combinan conocimientos, energía

transformadora y habilidades tecnológicas.

Por lo tanto, el desafío está en construir puentes donde hoy suelen aparecer barreras. Cada generación tiene un lenguaje y un estilo de comunicación distinto: los boomers suelen preferir la formalidad, mientras que millennials y generación Z apuestan por mensajes breves y digitales. Esto puede generar malentendidos en la dinámica diaria del trabajo, siendo las expectativas laborales divergentes, dado que mientras los baby boomers suelen priorizar la seguridad laboral y la permanencia, los millennials buscan flexibilidad y un sentido de propósito en lo que hacen. La generación Z, por su parte, exige immediatez y oportunidades rápidas de crecimiento.

Así mismo, en la gestión del liderazgo el jefe boomer tiende a valorar la disciplina y el cumplimiento estricto, mientras que millennials y generación Z esperan cercanía y liderazgo participativo. Esta diferencia de estilos puede generar tensiones en equipos mixtos. La clave está en líderes flexibles que sepan combinar

autoridad con empatía ante los procesos de cambio, para permitir la transformación de la Universidad del siglo XXI desde procesos gerenciales articulados y comprometidos con su sostenibilidad.

De igual manera, Barráez (2021), la capacidad de transformación digital va a la par de las reformas; la competencia allí generada debe conducir a innovaciones y a las correspondientes transformaciones. Esto, a su vez, mejora la creación de valor y beneficios acrecentando los servicios, a la sociedad en su conjunto. En consecuencia, el diseño organizacional de las instituciones universitarias debe evolucionar para transformarse digitalmente, mediante las competencias de un liderazgo disruptivo virtualmente competente.

Por lo tanto, los condicionantes actuales invitan a reflexionar sobre la capacidad de respuesta y adaptación del IUNAV frente a situaciones críticas como la crisis económica del país, la fuga de cerebros y la carencia de recursos tecnológicos. Es necesario identificar con claridad tanto las fortalezas como las debilidades

institucionales, para analizar cómo la institución puede implementar mecanismos que mitiguen estas situaciones adversas.

Este escenario motiva a entender el liderazgo disruptivo mediante una perspectiva de sostenibilidad universitaria, por cuanto desde su ámbito gerencial la institución se enfrenta a una percepción de incertidumbre y perplejidad ante acontecimientos que pueden obstaculizar su desarrollo y supervivencia. Por ello, es imprescindible proponer un enfoque gerencial que supere esta condición mediante la integración de prácticas de liderazgo disruptivo que potencien la innovación, la resiliencia institucional, asegurando su continuidad y progreso en un contexto complejo y desafiante. En atención a ello, planteo generar elementos teóricos que permitan comprender e interpretar el liderazgo disruptivo desde el ámbito gerencial del IUNAV.

Significancia del liderazgo disruptivo en la gerencia

La presente indagación es de gran relevancia al analizar

comprensivamente los factores que generan el liderazgo disruptivo desde el ámbito gerencial en las organizaciones, mediante estrategias efectivas que fortalezcan la gestión, a fin de optimizar el uso de recursos y promover prácticas sostenibles en sus operaciones con eficiencia y eficacia.

Un escenario de transformación constante demanda líderes disruptivos, con habilidades estratégicas y flexibles, capaces de guiar a sus organizaciones en medio de la incertidumbre. Como señala Kotter (2012), "el líder se enfoca en cambiar radicalmente el statu quo, rompiendo con los modelos tradicionales para impulsar la innovación y la transformación dentro de una organización." (p. 58), para afrontar estos desafíos, es esencial que los gerentes desarrollen competencias que les permitan anticiparse a los cambios, fomentar la innovación y gestionar equipos con eficacia.

En ello, será crucial la participación activa y el compromiso de los miembros de la organización, su talento humano, con el objetivo de

impulsar exitosamente su responsabilidad de servicio a la sociedad. en este proceso, se concibe una reinversión estratégica fundamentada en rutas comprensivas de cambio capaces de impactar profundamente todos los niveles organizacionales.

En este contexto, Borjas y Monasterio (2012) como citó Yoris (2017), establecen que “la gerencia debe asumir la disrupción como condición inmanente de su quehacer, fomentando una cultura de adaptación continua a los cambios.” (p. 336), basándose en un sistema de reconocimientos y recompensas para motivar el desempeño de los colaboradores.

Así mismo, es importante considerar el liderazgo disruptivo desde el ámbito gerencial más allá de los enfoques empresariales y tecnológicos convencionales, basados en nociones epistemológicas que aporten a su desarrollo. en torno a ello, La temática se enmarca en la línea de investigación, transformaciones de la cultura organizacional según normativas de la Universidad Fermín

Toro (UFT), consolidando los valores y principios de la sostenibilidad.

Es así como, la gestión de cambio organizacional es una acción dinámica, así lo indica Codina (2021), dado que configura un entorno en constante cambio y cada vez más competitivo, lo cual mueve a las organizaciones y sus líderes para emprender novedosas acciones que enfrentan los fracasos al no implementar una variedad de proyectos e iniciativas de cambio. En este orden de ideas, se valora la importancia de considerar la apropiación de modelos propios para gestionar el cambio o adaptar modelos existentes a la organización, como parte de su gestión cotidiana.

Liderazgo disruptivo

En ámbitos adversos, McShane y Von Glinow (2014) plantean que “los líderes de transformación tienen como principal característica que son agentes de cambio.” (p. 182), creando una visión de la organización atractiva y motivadora, la modelan con el ejemplo y se dedican a fomentarla en todos los niveles. Este liderazgo lleva a la organización hacia un conjunto

nuevo de prácticas gerenciales reflejadas en comportamientos para un cambio general, las cuales conducen a construir una organización en donde pueda haber menos padecimiento y más justicia.

En este orden de ideas, Blanco (2021) indica que: “el liderazgo disruptivo está íntimamente relacionado con el concepto de creatividad, resiliencia e incertidumbre.” (p. 51). Debido al contexto actual de dinamismo que vive la sociedad, las organizaciones están obligadas a sorprender a los consumidores con nuevas propuestas e ideas que nadie espera, pero que arrojen resultados exitosos y contribuyan con la satisfacción del cliente desde una gerencia innovadora.

Por lo tanto, un líder disruptivo está en capacidad de elevar la aptitud de sus seguidores mediante la generación de conciencia e identificación con el grupo de trabajo, ocasionando un mayor compromiso con la adquisición de las metas grupales que se encuentran alineadas con los intereses de la organización

donde pertenecen, siendo capaz de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, así como impulsar la transformación dentro de una organización.

Con base en estas consideraciones, el líder disruptivo produce cambios significativos en la organización y en las personas que la conforman, quien se empeña en animar y desafiar cada día a su equipo para crear mejores condiciones laborales y relaciones más productivas con su visión de futuro inspirar no solo a su equipo, sino a las personas que lo acompañan liderando el compromiso de una gestión gerencial transformadora. Se podría decir que se trata de un empuje más motivador y próximo al trabajador, un ejercicio más importante y certero en la apropiación de los objetivos de la agrupación que otros estilos de liderazgo.

Fundamentos del liderazgo disruptivo en la gerencia

Entre los fundamentos esenciales del liderazgo

transformacional, como lo reseña Bryman (2019) “son aspectos básicos como la influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y la tolerancia psicológica.” (p. 273), con los cuales el líder debe cambiar la cultura de una organización en función de una concepción capaz de transmitir confianza y transparencia. Un líder debe ser una persona cercana a la que no haya que temer si algo sale mal, al contrario, a quien se pueda comunicar qué ha ocurrido y contar con él para solucionarlo, sobre la base de la confianza.

De ese modo, plantea Montañas (2016) que el liderazgo disruptivo “produce una ruptura brusca o un cambio significativo en la forma en que algo funciona, favoreciendo la cultura del cambio, por medio del agente transformador de su cultura organizativa.” (p. 243), donde los fundamentos básicos que se incluyen en el liderazgo disruptivo son la influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual, tolerancia psicológica, en la búsqueda del cambio de los modos cómo están

organizados, contribuyendo a una gestión gerencial eficiente y de calidad. En este sentido, es aquel que tiene la capacidad de influir de manera positiva en el progreso y desarrollo de otras personas, generalmente dentro de los entornos laborales. Por lo que se trata de lograr que todos los colaboradores, sin importar sus posiciones laborales, sean igual de importantes. Así mismo, no deben existir discriminaciones por jerarquía.

Teoría de la innovación disruptiva

Las teorías organizacionales según De la Rosa (2021), se ubican, en “la planeación estratégica como un modelo adaptativo que enfoca el contexto de las organizaciones y sus recursos compuesto por: ambiente, misión, análisis de situación y proyección para formular la estrategia.” (p. 15), apropiando y conceptualizando cada elemento en razón de su aplicación, para analizar las fuerzas y debilidades, explicar los cambios.

Esa sí como, la teoría de la innovación disruptiva respalda el liderazgo disruptivo al ofrecer un marco que ayuda a entender cómo los

líderes pueden provocar cambios radicales y transformar organizaciones en un entorno de constante evolución. Su versatilidad radica sobre la capacidad de adaptarse al cambio y convertirlo en ventaja competitiva. Algunos de los beneficios del liderazgo disruptivo son: estimula la innovación, la creatividad, promueve la agilidad organizacional, rompe con estructuras obsoletas, genera mejores resultados, motiva a los equipos al fomentar la participación activa en la transformación y mejora la competitividad al anticiparse a los cambios del entorno.

En este sentido, Callejones y Padrón (2021) señalan que sobre el liderazgo disruptivo que: “no se trata de innovar o transformar procesos, sino saber identificar el momento, las circunstancias o el escenario para crear nuevas oportunidades rompiendo las reglas existentes del mercado.” (p. 288), mejorando gradualmente los productos o servicios que ya existen, así crear nuevos mercados y soluciones accesibles para segmentos

poblacionales que antes no eran atendidos o considerados rentables.

El líder disruptivo ha de entender los principios de la innovación disruptiva para gestionar de manera efectiva los cambios transformadores que se proponga. Esto significa romper con las estructuras tradicionales y ofrecer valor a través de ideas revolucionarias desde su ámbito gerencial, en lugar de hacer solo ajustes menores. La teoría también sugiere que muchas organizaciones exitosas fracasan porque se concentran en mejorar lo que ya hacen bien, sin atender las necesidades emergentes o los nuevos mercados. El liderazgo disruptivo debe tener la visión para anticipar estas necesidades, fomentar la creatividad, guiar a la organización hacia el crecimiento y las nuevas oportunidades.

En este contexto, la teoría presenta un modelo de liderazgo disruptivo que impulsa la innovación desde la base de la organización, crea nuevos mercados y transforma los paradigmas tradicionales de hacer negocios, elementos esenciales para

un liderazgo que busca romper moldes y generar un impacto significativo en su entorno con estrategias para reconstruir la organización, además de mantener su relevancia en un mundo dinámico y competitivo, sobre todo dominado por las tecnologías emergentes. El liderazgo disruptivo integra los elementos innovadores resultantes de su transitar gerencial, a la vez que experimenta nuevas metodologías para alcanzar sus propósitos organizacionales.

SUSTENTO METODOLÓGICO

El sustento metodológico se direccionará desde los fundamentos del paradigma interpretativo, a fin de interpretar los significados que le otorgan los actores sociales al fenómeno indagado, tal como lo destaca Sandín (2003), con una adscripción epistemológica socio-construccionista según Schütz (1962), cuyas bases teórico-filosóficas se sustentarán en la fenomenología ontológica de Heidegger (2005) y la hermenéutica de Gadamer (2011).

Así mismo, este estudio será orientado por el método fenomenológico hermenéutico de acuerdo con Gadamer (Ob. Cit.) y Van Manen (2003), cuya elección radica en la comprensión del liderazgo disruptivo, como fenómeno que se presenta tal como se muestra en ese ser ahí, según Heidegger (Ob. Cit.), unido a una dedicación inquebrantable hacia la sostenibilidad en todas sus dimensiones, a fin de posicionar el ámbito gerencial del IUNAV en un futuro de mayor relevancia, permitiéndole ir más allá de su función habitual. Esto implica interpretar la realidad a partir de los marcos referenciales de los actores cotidianos, reconociendo la información que emana directamente de ellos y de las significaciones que crean en su vida laboral diaria.

Al respecto, Sánchez (2022) señala que la investigación cualitativa es considerada, “como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en la que se toman decisiones sobre lo investigable en tanto se está en el campo de estudio.” (p. 46), en este caso, el foco

de atención de la investigación cualitativa radica en la realización de descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y significaciones incorporando la voz de los participantes, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal como son expresadas por ellos.

En el ámbito de los estudios cualitativos, la investigación se orienta a comprender los fenómenos sociales a través de las experiencias y perspectivas de los actores sociales. El objetivo primordial es desentrañar el significado que los individuos otorgan a sus acciones, creencias y valores, ofreciendo una visión profunda de su realidad. En esencia, el objetivo es comprender el sentido del fenómeno tal como lo significan los actores sociales, cómo entienden su propia realidad.

Según señala Izcara (2014), la principal fortaleza de este enfoque metodológico radica en “su flexibilidad y capacidad para profundizar en el análisis de procesos sociales que no son susceptibles de ser abordados

mediante encuestas o cuestionarios.” (p. 13), al permitir desentrañar elementos, procesos, significados, características y circunstancias que no pueden medirse en términos de cantidad, periodicidad o intensidad.

Proceder indagativo

Esta investigación se orientará mediante el método fenomenológico hermenéutico propuesto por Van Manen (Ob. Cit.), quien enfatiza que este método no debe verse como un conjunto de procesos aislados, sino que están intrínsecamente conectados. En lugar de ofrecer una secuencia rígida de pasos, su propuesta brinda una guía flexible que se adapta a sensibilidades y actividades reflexivas de los sujetos. Al significar las interpretaciones, una vez concluida la descripción de los temas generales se procederá a contrastar con los participantes de la investigación, los actores sociales, las interpretaciones realizadas.

Significatividad de los actores sociales

En esta investigación, los actores sociales serán seleccionados intencionalmente por sus

conocimientos y disposición voluntaria a participar, elegidos entre los miembros de la gerencia media, docente y administrativos del IUNAV. Se elegirán aquellos que por sus responsabilidades organizacionales estén directamente implicados con la significación de los factores disruptivos organizacionales.

Tomando en consideración el criterio de Martínez (2004) participarán cuatro (4) actores sociales cuyo cargo es determinante y de gran interés para la investigación. La elección se basará en el "juicio de personas capaces, calificadas y expertas en la materia." (p. 84). Se considerará fundamental que no solo conozcan a fondo el fenómeno, sino que también asuman una participación protagónica en el contexto del estudio y en las vivencias relacionadas con este estudio.

Técnicas para recolectar información

Para acopiar la información se usará la técnica de la entrevista a profundidad, así obtener de manera dialógica la información emanada de los actores sociales. Como indican

Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta técnica debe instrumentarse "como un diálogo que permita aflorar el punto de vista único y profundo del entrevistado." (p. 194). Metodológicamente se constituye en una serie de conversaciones libres en las que el investigador poco a poco va introduciendo nuevos elementos que ayudan al entrevistado a sentirse en confianza y comparta sus apreciaciones y significados acerca del fenómeno.

Así mismo, se suscribe al conocimiento informado según Sandín (Ob. Cit.), es decir, le solicitaré permiso a los entrevistados para publicar las entrevistas en la tesis doctoral que genere. Esta técnica de la entrevista en profundidad debe instrumentarse como un diálogo, un encuentro cara a cara, en un ambiente propicio que permita aflorar el punto de vista único y profundo del entrevistado, a fin de construir los significados devenidos de sus discursos. Para dar cumplimiento con los propósitos de la investigación, se buscará cimentar una aproximación teórica sobre el fenómeno en estudio.

Técnicas para interpretar la información

Esta fase del estudio se centrará en la interpretación y reflexión de la información proporcionada por los entrevistados. Según Abbadia (2023), es “el proceso de examinar un tema o fenómeno de investigación desde varios ángulos, fuentes de datos o métodos.” (p. 142). Para mejorar la confianza y credibilidad de la investigación, se supone triangular fuentes de información, entre los entrevistados, los teóricos y mi persona como investigador, al crear una comprensión convergente y profunda del fenómeno desde varias perspectivas.

El objetivo es comprender las relaciones, coincidencias y particularidades discursivas de los entrevistados, a fin de construir las categorías emergentes, que permitan generar los hallazgos de investigación, desde sus voces. La información inicialmente será acopiada de manera discriminada de acuerdo con las categorías preestablecidas o preliminares, para luego agruparse en categorías y

subcategorías definitivas. La codificación, categorización, triangulación y los hallazgos contribuirán a la construcción de la teoría desde procesos interpretativos.

Criterios de credibilidad y legitimidad

En el enfoque cualitativo es crucial mantener los criterios de credibilidad y legitimidad como principios rectores epistemológicos de verdad científica a lo largo de toda la investigación. Esto es especialmente importante al interpretar y comprender los significados que surgen de las entrevistas con los actores sociales, en relación con el liderazgo disruptivo desde el ámbito gerencial. Los hallazgos de este estudio fenomenológico no deben ser un subjetivismo que impida valorar la confianza en las producciones resultantes, sino que serán mostrados a los actores sociales para que expongan su conformidad y así ejecutar el criterio de credibilidad de la investigación, lo que genera confianza y legitimidad científica en la misma.

VISIÓN PROSPECTIVA

La visión prospectiva de esta investigación se centrará en establecer las bases para una gestión de liderazgo disruptivo desde un ámbito gerencial más positivo y propositivo, a su vez, que los hallazgos no permanezcan solamente en el plano teórico sino que se conviertan en herramientas prácticas para la toma de decisiones y la mejora continua de la institución, implica un enfoque claro y estructurado que guíe todo el proceso investigativo desde su inicio hasta la culminación, con el propósito de promover activamente la transformación de una cultura organizacional centrada en la creatividad y producción de conocimiento para afrontar los retos del siglo XXI desde un liderazgo disruptivo, comprensivo de las necesidades de transformación del ámbito gerencial del IUNAV.

Un modelo disruptivo en la universidad impactaría positivamente la producción y la economía del país, al evidenciar lo dado y su tradicional manera de significar la gestión para formar líderes ocupados en las

transformaciones que requiere el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones que aportarán a la sociedad.

En tal sentido, al incursionar significativamente sobre las cosmovisiones devenidas de los paradigmas emergentes y la novedad de lo real, para convertirse en un referente de singular importancia en el sector educativo universitario, por su creatividad e innovación al fomentar cambios profundos que eleven la calidad de sus egresados y le permita escalar como institución universitaria a otros niveles de formación académica.

Por lo cual, éste estudio buscará comprender las particularidades y complejidades de la gestión del liderazgo disruptivo desde el ámbito gerencial, en una institución que no solo enfrenta desafíos comunes a la educación superior venezolana, sino que también está guiada por un compromiso filosófico y ético, integrando su misión académica con principios que fomentan el cuidado del medio ambiente, la equidad social y el desarrollo integral de la comunidad universitaria.

REFERENCIAS

- Abbadia, J. (2023). **Qué es la Triangulación en la Investigación: El Camino hacia Hallazgos Fiables.** Mindthgraph.com. Recuperado el 27 de agosto de 2025 de <http://bit.ly/4mHldNt>
- Álvarez, A. y Matia, G. (2021). **Liderazgo Disruptivo.** Editorial Delegate. Madrid.
- Baños, M. (2003). **Disrupción y Palabras que no Significan nada, pero lo dicen todo.** Icono 14, Revista de comunicación y tecnologías emergentes. Volumen1(2): 1-16. <https://www.redalyc.org/pdf/5525/552557616009.pdf>
- Barráez, D. (2021). **Transformación Digital: desafíos en la Cultura Gerencial.** Revista Gerentia, N°(2):144-171. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/478>.
- Berrios, O., Castillo, María., y Castro, E. (2009). **Modelo Gerencial en el Marco de la Transformación Universitaria.** Revista de Ciencias Sociales, Volumen 15(3): 519-528. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182009000300013&lng=es&tlng=es.
- Blanco, L. (2021). **La Disrupción como Fenómeno Organizacional.** Revista Gestión y Gerencia, Volumen 15 (2): 51-68. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6660738>
- Bryman, J. (2019). **El Liderazgo Centrado en Principios.** Paidós. Barcelona.
- Callejones, K y Padrón, H. (2021). **Del Liderazgo Disruptivo al Neuroliderazgo, una Visión bajo el Enfoque de la Complejidad.** Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones. Volumen 5(10):1317-1337. <https://regyo.bc.uc.edu.ve/v5n10/art06.pdf>.
- Christensen, C. (2023). **Teoría de la Innovación Disruptiva. Definición y Principios.** Universidad politécnica de Valencia España: Proyectos de ingeniería e innovación.
- Codina, J. (2021). **Cómo Elaborar un Plan de Gestión del Cambio Enfocado a Resultados.** Revista Harvard Deusto. Volumen (313). <https://www.harvard-deusto.com/como-elaborar-un-plan-de-gestion-del-cambio-enfocado-a-resultados>
- De la Rosa, M. (2021). **El Enfoque de Sostenibilidad en las Teorías Organizacionales.** Revista Trascender Contabilidad y Gestión. Volumen 6(17): 87-102. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
- Encovi. (2024). **Proyecto Encovi.** <https://www.proyectoencovi.com/encovi-2024>

- Gadamer, H. G. (2011). **El Problema de la Conciencia Histórica**. Madrid: Tecnos.
- Heidegger, M. (2005). **Ser y Tiempo**. (Traducción de Jorge Eduardo Rivera de la versión original en alemán de 1972). Santiago de Chile: Universitaria.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2014). **Metodología de la Investigación**. Mc Graw Hill Education. <http://bit.ly/4q1tbyf>
- Izcara, S. (2014). **Manual de Investigación Cualitativa**. Fontamara. <http://bit.ly/423PKN1>
- Kotter, J. (2012). **Liderando el Cambio**. Harvard Business Review Press
- Márquez, R. y Pannuti, M. (2023). **La Alta Gerencia y sus Competencias Gerenciales: una Mirada desde la era Digital**. Revista Gerentia. Volumen (2): 128-139. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/1023>.
- Martínez, M. (2004). **Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa**. Trillas. <http://bit.ly/4IOLOAg>
- Monteas, H. (2016). **Gestión del Talento Humano**. México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
- Olis, I. (2024). **Estrategias Didácticas en Ambientes Virtuales: el Sentido de la Práctica Docente, los Modos de**
- Transposición Didáctica y la Generación de Situaciones de Enseñanza en una Institución Universitaria en Bogotá, Colombia**. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de la Plata]. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/170233>
- Oliveros, A., Guzmán, A. y Palacios, J. (2025). **Tres Generaciones, una sola Empresa Retos y Oportunidades de la Convivencia Generacional**. Typing Business. <http://bit.ly/3Vm9WWG>
- Perero, G., Isaac Godínez, C., Díaz Aguirre, S., y Ramos Alfonso, Y. (2022). **Modelo para la Contribución a la Gestión de la Sostenibilidad en Universidades Ecuatorianas**. Revista Universidad y sociedad. Volumen 14(3): 733-744. <http://bit.ly/4oZLtnH>
- Rosendo, H. (2011). **La Gerencia Universitaria en el Contexto de la Nueva Economía**. Coordinación Editorial Villegas y Asociados. <http://bit.ly/46b7UyO>
- Runa, H. (2021). **¿Qué es el Liderazgo Disruptivo: ¿qué es? y ¿Cómo Impacta a la Empresa?** Runa Hr. <https://runahr.com/recursos/hr-management/que-es-el-liderazgo-disruptivo/>.
- Sánchez, M. (2022). **Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis**. (3ª Edición). Centro de producción editorial.

Schütz, A. (1962). **Problemas de la Realidad Social**. España: Paidós

Van Manen, M. (2003). **Investigación Educativa y Experiencia Viva. Ciencia Humana para una Pedagogía de la Acción y de la Sensibilidad**. Idea Books.
<https://www.calameo.com/read/005857547f20462a0e0c6>

Yoris, O. (2017). **Gerencia del no Equilibrio: tendencia Disruptiva en las Organizaciones del Siglo XXI**. Revista Telos. Volumen 19(2): 331-342.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99376445007>.