

LIDERAZGO Y ENSEÑANZA EN LA ERA DIGITAL

Samir Matute

<https://orcid.org/0000-000211458629>

RESUMEN

El propósito del ensayo fue reflexionar en torno al impacto del liderazgo en la era digital, apoyado en las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como elemento influyente en el desenvolvimiento efectivo del capital humano, acorde a la cultura organizacional y las metas empresariales. En consecuencia, se hace referencia a las características del líder, los estilos actuales de liderazgo, su accionar en sintonía con la era digital, en función del establecimiento de una relación de alto nivel tanto laboral como personal capaz de transformar e incrementar la productividad del trabajador con respeto a sus capacidades e intereses. Es decir, plantearse la discusión de cómo las innovaciones y aportes personales surgen cuando la dirección ejerce un tipo de liderazgo que favorece el clima adecuado dentro de la propia organización. El ensayo está estructurado con una introducción y cinco apartados, a saber, 1. Acercamientos conceptuales, 2. Importancia del liderazgo, 3. Estilos de liderazgo, 4. La era digital y el liderazgo, 5. Consideraciones de cierre. Se concluyó que por un lado, se debe asumir las redes sociales como un medio indispensable para proyectarse en el ámbito local, regional, nacional e internacional, y por el otro, buscar el desarrollo de un alto nivel de liderazgo en todos los estratos de la organización, afianzado en valores, respeto por el ser humano, con atención permanente al capital humano.

PALABRAS CLAVE:

descriptores:
liderazgo,
enseñanza,
tecnologías de la
información y la
comunicación, era
digital

LEADERSHIP AND TEACHING IN THE DIGITAL AGE

Samir Matute

<https://orcid.org/0000-000211458629>

ABSTRACT

The purpose of the essay was to reflect on the impact of leadership in the digital age, supported by information and communication technologies (ICT) as an influential element in the effective development of human capital, according to the organizational culture and business goals. Consequently, reference is made to the characteristics of the leader, current styles, their actions in tune with the digital age, based on the establishment of a high-level relationship both at work and at personal level capable of transforming and increasing worker productivity with respect to their abilities and interests. That is, to consider the discussion of how innovations arise when management exercises a type of leadership that favors the right climate for it within the organization itself. The essay is structured with an introduction and five sections, namely, 1. Conceptual approaches, 2. Importance of leadership, 3. Leadership styles, 4. The digital age and leadership, 5. Closing considerations. It was concluded that on the one hand, social networks should be assumed as an indispensable means to project in the local, regional, national and international scope, and on the other, seek the development of a high level of leadership in all strata of the organization, rooted in values, respect for the human being, with permanent attention to human capital.

Key words: Leadership, information and communication technologies, digital age.

INTRODUCCIÓN

Este ensayo surge como reflexión acerca de la manera en que el liderazgo y las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como TIC, se han convertido en piezas fundamentales para el desenvolvimiento cotidiano de la humanidad, especialmente desde comienzos de 1991 cuando se inició lo que hoy conocemos como era digital. No existe situación personal, institucional, gerencial, comercial, política o educativa, solo por mencionar algunas, donde no se esté conduciendo u orientando las acciones pertinentes con el apoyo de las TIC. Por lo tanto, no es una exageración afirmar la necesidad del liderazgo en todas estas acciones humanas, a los fines de optimizar resultados en beneficio de las metas propuestas a nivel de posicionamiento en el mercado, calidad de servicio, atención al cliente, así como el desarrollo integral de su capital humano.

En función de lo anterior, cabe preguntarse ¿quién es el responsable de ejercer dicho liderazgo? Por tanto,

para dar respuesta a esta interrogante, es oportuno contextualizar la definición del líder, que de acuerdo con López, De la Garza y Zavala (2017) es “un visionario, capaz de anticiparse generando estrategias en las organizaciones empresariales para lograr hacerlas más competitivas, generar sostenibilidad a corto y largo plazo en un mercado cada vez más competitivo, influir en el desarrollo y crecimiento” (p. 57). En consecuencia, se hace visible la importancia del líder para lograr crear, desarrollar y consolidar una cultura organizacional de alto nivel, cuya repercusión a nivel personal e interpersonal transforme positivamente el desenvolvimiento de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, al incrementar la productividad y rendimiento. Otorgando mayores beneficios a la empresa, tanto en calidad de servicio e ingresos económicos como de posicionamiento en el mercado.

En la búsqueda de logros y cambios relevantes, cobra significado el liderazgo que deben asumir los miembros de los diferentes niveles

gerenciales (especialmente la gerencia media), porque transformar la manera de pensar o actuar amerita tacto, paciencia, constancia y perseverancia. Al respecto, debe prevalecer un alto nivel de comunicación donde se logre transmitir toda la información de manera clara y efectiva. Por esta razón, se obtendrá una adecuada comprensión, incentivando a los individuos al alcance de conocimientos, compromiso e incrementar su disposición al enfrentar los cambios propuestos. Sin embargo, uno de los grandes retos por afrontar lo constituye el poder integrar sólidamente a todos los individuos en la transición del trabajo individual, en equipo y cooperativo.

Las razones expresadas anteriormente serán descritas con mayor amplitud con el desarrollo del presente ensayo argumentativo cuya estructura inicia con la introducción descrita anteriormente, cuerpo o nudo, (en este caso conformado por cinco apartados, a saber, 1. Desarrollo Argumentativo, 2. Importancia del liderazgo, 3. Estilos de liderazgo, 4. La

era digital y el liderazgo), para finalmente presentar las consideraciones de cierre.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Para este ensayo conviene hacer algunas consideraciones sobre el liderazgo. Seguramente, no es la primera vez que el lector se acerca a esta palabra con un sentido muy general y cotidiano en este sentido, se puede decir que el liderazgo es un conjunto de características que posee un individuo, entre las cuales se destacan la conducción, guía, dirección, motivación para el logro o alcance de metas, objetivos o propósitos determinados, luego del desarrollo de acciones, actividades y tareas por parte de los involucrados, es decir, el líder y quienes lo siguen. De ahí que, el interés por el tema del liderazgo no es algo propio de estos tiempos, sino que ha sido profundamente analizado, y de manera puntual en el ámbito de la psicología social y más específicamente en la psicología del

trabajo, psicología organizacional y en ciencias afines.

Al mismo tiempo, un caso que merece especial mención es el de Stogdill (1974) en *El libro del liderazgo*, el cual realiza una revisión de más de tres mil libros y artículos, llegando a la conclusión de que los datos no facilitan una comprensión integrada del liderazgo. Desde la publicación de Stogdill hasta hoy, son muchos los autores que han elaborado y planteado modelos y desarrollado teorías apoyadas en literatura fragmentaria, descontextualizada y excesivamente particular; además de presentar contradicciones relevantes entre las definiciones del liderazgo. Sin embargo, tengamos presente que el interés por este tema tiene su origen en la significatividad del liderazgo para el éxito de las organizaciones, y en nuestro caso, las instituciones educativas.

Al respecto, se pueden encontrar distintas definiciones de líder, apoyadas en enfoques diferentes del tema. Según Senllen (2009), advierte que para poder explicar

adecuadamente la influencia del líder hay que considerar de modo interactivo tres elementos: 1) La individualidad del líder, con su propia personalidad, habilidades, conocimientos y experiencia. 2) Las singularidades (características propias) de los seguidores con sus particularidades de personalidad, habilidades, actitudes, conocimientos, etc. 3) El contexto de la situación actual, es decir, las tareas a llevar a cabo y las condiciones reales del aquí y ahora. Podríamos tener entonces, que estos tres componentes o elementos básicos deben ser considerados por nosotros al momento de comprender los fundamentos del liderazgo.

Después de la revisión bibliográfica sobre liderazgo, no concluida por lo extensa de la misma, se debe hacer lo propio, además, con el liderazgo educativo. Bolívar (2012) afirma que el liderazgo educacional es una prioridad de la política educativa en todo el mundo. Una mayor autonomía y una mayor concentración en los resultados educativos se traduce en que sea esencial

reconsiderar la función de los líderes educativos.

En tal sentido, las instituciones educativas tienen un sistema general de valores compartidos que sustentan la estrategia, el sistema y su estructura sobre fundamentos sólidos de su filosofía institucional. No obstante, son las personas quienes lo hacen factible, con su liderazgo que brinda poder, autoridad y valores que propician más iniciativa, innovación y compromiso. Con el liderazgo educativo, aunque suene utópico, la ética no debe verse como concepto sino como valor compartido. Cuando se aprende, se aprehende y se vive éticamente, es decir, ser ético con principios y valores que constituyen la cultura institucional.

Terminando este apartado, es oportuno reflexionar que el liderazgo educativo tiene que ver con las personas y sus comportamientos, frente a sus cualidades, características y competencias de los líderes a nivel individual, dentro de un contexto que no podemos obviar, lo cual se traduce en toda la institución educativa. En consecuencia, las competencias directivas refuerzan el

liderazgo educativo, porque el líder enseña con su ejemplo, siendo coherente en su accionar, su actitud influye para dinamizar el equipo de trabajo promoviendo la calidad educativa y la eficiencia en sus procesos.

Importancia del liderazgo

El liderazgo bien ejercido permite conformar situaciones de trabajo armoniosas y efectivas en el presente pero con proyección a futuro, es decir, es dinámico, proyectivo. Un líder debe crear en sus seguidores la inquietud sobre cómo será el mañana, prever el comportamiento del mercado, analizar posibles competencias, el uso de otros tipos de materia prima, tecnologías entre otros. De este modo se puede mantener un excelente nivel de servicio, atención al cliente y permanencia de la organización en el tiempo. Al respecto, Rincón (2003), señala:

“El hecho de influir en otras personas y de que estas te sigan, es ya una acción de liderazgo y viene a ser como el ejercicio de la autoridad, para que la gente, ya sea en grupo grande o pequeño, se

orientado para conseguir una meta en común” (p. 33).

La cita anterior da validez a la tesis sobre la importancia del liderazgo para cohesionar a través de la conformación de equipos de trabajo identificados con los objetivos y metas de la organización, en el que los trabajadores son tratados con respeto, reciben reconocimiento oportuno, así como beneficios socioeconómicos acorde a su desempeño, en vías de incrementar su eficiencia y eficacia en las tareas realizadas. Además de consolidar tanto el sentido de pertenencia como el compromiso con la empresa. Por consiguiente, se observa la transformación del liderazgo, el cual en épocas pasadas era considerado una forma autoritaria de ejercer control, en la que prevalecía la comunicación vertical, sin importar la opinión o aportes de los trabajadores.

En tal sentido, uno de los elementos con mayor uso por los líderes actuales lo constituye la motivación hacia el personal, porque se ha demostrado como ésta influye en el rendimiento de los trabajadores;

pues permite disminuir tensiones, estimular, satisfacer necesidades, reactivar y accionar positivamente. Dichas acciones repercuten en el éxito de la empresa porque se toma en cuenta la condición humana al momento de ejercer el liderazgo.

Estilos de liderazgo

Es evidente que los diversos estilos de liderazgo en los que además del factor humano signado por el conocimiento de las características del empleado o trabajador, influyen los intereses, políticas y metas de la empresa. En este sentido, cabe destacar el nivel de empatía del líder con sus seguidores, conocer sus características, fortalezas, debilidades, con la finalidad de transmitir mensajes precisos para convencerlos o persuadirlos hacia el desarrollo de las tareas asignadas; cobra importancia la consideración en emplear las estrategias adecuadas para incentivar e influir de manera positiva hasta alcanzar los logros esperados.

Por otra parte, es imprescindible estar al día con las

innovaciones del contexto económico, político, social y tecnológico a los fines de identificar las posibilidades de la empresa en el mercado. El momento histórico determina el estilo de liderazgo adecuado, en el pasado la prioridad estuvo dirigida a producir y cubrir la demanda del mercado, el trabajador sólo debía cumplir y producir, al respecto las consideraciones salariales, capacitación y atención personal eran escasas, por no decir inexistentes. No obstante, es precisamente la atención y estimulación hacia el trabajador el factor mediante el cual se incrementará su productividad.

Por su parte, el liderazgo distribuido es otro modelo de liderazgo que puede ponerse en práctica ya que está orientado a capacitar profesionalmente a todos los miembros escolares, configurando al centro educativo como una comunidad profesional de aprendizaje, sosteniendo la estrategia de mejora para poder garantizar el buen funcionamiento de estas organizaciones, así como lo menciona Elmore citado por Gros y otros (2013),

al afirmar que; “el liderazgo distribuido no significa que nadie es responsable del desempeño general de la organización. Más bien implica que la función de los líderes directivos consiste principalmente en desarrollar las competencias y los conocimientos de las personas de la organización” (p.08).

Asimismo, este liderazgo ofrece un mejor desempeño en la organización escolar, donde la rendición de cuentas es distribuida y no centrada en la única figura del director, es decir, los miembros de cada uno de los comités del Consejo Educativo asumirían roles y funciones cambiantes, sustentándose en la experiencia y capacidad de cada miembro de la organización. Desarrollando toda una red de articulación, sincronización y coordinación de todos para hacer el trabajo eficaz y eficientemente.

La era digital y el liderazgo

Actualmente, como resultado de la evolución normal de la sociedad, se ha incrementado la innovación, el progreso, los diversos cambios políticos, económicos, sociales,

culturales, educativos producto de la transición entre el modernismo y postmodernismo; cuyo efecto conduce hacia nuevas formas de incursión, aceptación, adaptación y sobrevivencia, ante tal complejidad. Un ejemplo de ello, tal como se citó al inicio, surgió a finales del siglo XX en el mundo contemporáneo *La Era Digital*. Al respecto, Castell (2006) la define como:

Una sociedad tecnologizada, donde los hábitos y estilos de vida se han visto transformados por el desarrollo constante e imparable de las tecnologías digitales e internet. Las herramientas tecnológicas y el espacio virtual han suscitado nuevas formas de comunicarnos, de trabajar, de informarnos, divertirnos, y, en general, de participar y vivir en una sociedad red (p. 27).

Queda claro que el gran protagonista es la información, ésta debe ser manejada de manera clara, precisa, sencilla, rápida pero efectiva, con economía en su proceso de transmisión con claros propósitos para

aumentar efectivamente la dirección. Por lo tanto, resulta primordial ofrecer una perspectiva concluyente con un mensaje convincente en el que todos comprendan claramente los objetivos esperados.

El papel del liderazgo amerita cambios en cuanto a su ejecución en relación a otorgar mayor participación y empoderamiento al trabajador, debe brindarle libertad en el desempeño y ejecución de las actividades; por lo que implica flexibilizar en la línea de mando la jerarquización. El Líder debe ser uno más del equipo, actuar en consecuencia, cooperar e intercambiar puntos de vista, construir en conjunto las estrategias efectivas acordes a la optimización de los procesos; en vías de aumentar la motivación en el trabajador, quien se siente valorado al ver que sus aportes son tomados en consideración y aplicados.

Por eso en la *era digital* es imperioso promover la formación de nuevos líderes en todos los estratos de la organización porque solo con una mayor participación, se podrán alcanzar altos niveles de rendimiento.

Vale aclarar, que aunque la información y la tecnología prevalecen, su uso, aplicación, destino final, es hacia seres humanos, de allí la necesidad de atenderlos y valorarlos, entender su importancia para la estabilidad de la empresa. Sólo así, se podrá enfrentar y salir adelante ante situaciones imprevistas y desconocidas producto de la competencia y variaciones en el mercado.

De manera que un líder en la era digital debe poseer una serie de características particulares y necesarias para ejercer su liderazgo con el mayor éxito posible. En este sentido, debe ser capaz de escuchar e interpretar los comentarios de sus colaboradores y pares, poder transformar o corregir las órdenes adecuadas a la situación o contexto, audaz para proyectar en el tiempo las metas, aunque de momento no sean tan halagadoras, poseer una gran disposición hacia los cambios e innovaciones e interpretar sus repercusiones a corto, mediano y largo plazo en busca de mejores oportunidades o posibles amenazas,

para tomar decisiones apoyados en datos precisos, confiables, luego, exigir celeridad a sus seguidores en el cumplimiento de las asignaciones.

Hoy día cuando la tecnología y la interconectividad permanente en ocasiones pone en duda y juzga nuestros conocimientos y fortalezas, debemos estar preparados para actuar ante la incertidumbre, pero decididos en la aplicación de soluciones prácticas e inmediatas. Resulta incuestionable el ejercicio del liderazgo con respecto a las características antes citadas, proyectado en función al desarrollo de dichas habilidades y de manera estratégica, en vías de obtener soluciones prácticas ante los imprevistos. La innovación debe estar presente en el horizonte de los líderes, el desarrollo lo obtienen los más aptos y mejor preparados; no hay tiempo ni espacio para el conformismo, la supervivencia en el mercado así lo requiere.

Por lo tanto, la transformación digital se ha convertido en el reto empresarial más importante que deben asumir las organizaciones si no

quieren desaparecer y desean ser competitivas, sus logros estarán sujetos al nivel de esfuerzo asumido para gestionar el cambio digital y crear las condiciones necesarias para asegurar su éxito a largo plazo. En el entorno digital acelerado de hoy, mantenerse al día con el desarrollo de habilidades puede ser un desafío. Los ejecutivos de recursos humanos lo saben muy bien al tratar de mantener los programas de formación relevantes en un entorno donde la tecnología está cambiando constantemente. Los empleados también entienden la necesidad de mantener sus habilidades actualizadas y desean aprender continuamente.

En tal sentido, se requiere desarrollar políticas de enseñanza internas, acordes a la realidad, las empresas necesitan contar con talento humano de alto nivel, con pensamiento diferente sobre atención, producción y calidad de servicio. Deben aprovechar las ventajas del avance tecnológico por medio del cual las personas están mejor conectadas, poseen mayor acceso a la

información, por el uso de redes sociales tienden a socializar más; buscan aprovechar las habilidades y destrezas en el manejo de las TIC incrementando su desempeño laboral, otorgando mayores beneficios a la empresa frente a la competencia.

POSTURA CONCLUSIVA

Finalmente, lo relevante del uso de las TIC coadyuva a elevar los niveles de comunicación, tanto interna como en la conexión con los clientes y obtención de insumos aplicables en los procesos administrativos. De igual manera, valorar la participación del trabajador, la necesidad de otorgarle mayor consideración a sus planteamientos, experiencias y observaciones hacia la toma de decisiones, darle libertad de desempeño. Con respecto al liderazgo, asumirlo a través de un nivel de comunicación horizontal, llano, preciso, fundamentados en propósitos bien establecidos que dejen claras las metas y objetivos de la empresa.

Lo cambiante del mercado en cuanto a innovación en la elaboración

de los productos, competitividad hacia la conquista de nuevos mercados, requiere de un liderazgo audaz, con amplia capacidad para estudiar el contexto tanto interno como externo con el propósito de preparar a los trabajadores en el manejo de estrategias de producción, distribución, comercialización novedosas, agresivas, de alto impacto tendientes a posicionarse y consolidarse a corto y mediano largo plazo.

Asumir las redes sociales como un medio indispensable para proyectarse en el ámbito local, regional, nacional e internacional, darse a conocer entre el público consumidor e incluso la competencia, en consecuencia es indispensable establecer un liderazgo dirigido a crear en cada trabajador desde el de más mínimo nivel hasta los de mayor jerarquía un alto sentido de pertenencia, de valoración por su trabajo, del aporte al desarrollo del país, cuya naturalidad al expresarlo pueda convencer e inducir a los clientes a la adquisición de la marca.

Lo expresado anteriormente requiere del desarrollo de un alto nivel de liderazgo en todos los estratos de la organización. Debe estar afianzado en valores, con atención permanente al capital humano, para permitir llevar a cabo de manera exitosa, aún en situaciones de inestabilidad, las políticas establecidas, los estudios constantes del mercado e inversiones bien planificadas que obedezcan a los objetivos, metas, misión, visión, cultura organizacional de la empresa acordes a la realidad política, social, cultural y económica del país garantizando así su permanencia estable, sólida, en el ámbito empresarial.

REFERENCIAS

- Bolívar, A. (2012). **Políticas Actuales de Liderazgo Educativo**. Ed. Aljibe. Málaga.
- Castells, M. (2006). **La Sociedad Red: Una Visión Global**. Alianza Editorial. Madrid.
- Gros, B. y otros. (2013). **Aprender en Red: De la Interacción a la Colaboración**. UOC. Barcelona.

López, J, De la Garza, M, Zavala, M. (2020). **El Liderazgo Estratégico, la Negociación y su Influencia Sobre la Percepción del Prestigio en Pequeñas Empresas.** Innovar. 30, p.57-70. doi: org/10.15446/innovar.v30n75.83257

Marcano, M. (2010). **Los 7 Factores del Éxito Gerencial** Editorial Litomansal C.A Maracaibo. Venezuela.

Rincón Serrano, A. (2003). **Mauro: El Camino del Líder.** Barcelona: Robinbook, SL Cop.

Senllen, A. (2009). **Calidad y Liderazgo.** Gestión 2000. Barcelona.

Stogdill, R. (1974). **The Handbook of Leadership.** Free Press. New York.

Stoner, J, Freeman, R. (1994). **Administración.** Prentice Hall Hispano Americana, S.A México