



Al concluir, prácticamente, el primer cuarto de este siglo, los retos para gobiernos, empresas, organizaciones de la sociedad civil y/o sin fines de lucro se acrecientan, al mismo tiempo que parecen más claros y urgentes. El mundo futuro requerirá empleos “verdes”, una constante creación de valor compartido, valoración del impacto en la creación de nuevas fuentes de energía renovables, así como esfuerzos exitosos en mitigación y remediación de daños ambientales, la irrupción del nuevo arte digital, la toma de decisiones con base en ciencia de datos, formas eficientes del cuidado del agua, la irrupción en la vida cotidiana de la medicina inteligente acompañada de empatía humana y otros fenómenos semejantes.

En ese contexto, el uso de las herramientas tecnológicas en las empresas ha cambiado la manera en que los líderes dirigen a sus equipos, principalmente porque ya no es necesario el contacto de manera presencial para dirigir a un grupo de personas. Todo este panorama comenzó a desarrollarse más rápido debido a las condiciones en las que nos encontrábamos durante la pandemia de COVID 19, cuando el trabajo remoto fue prácticamente obligatorio, por lo que, presenciamos el desarrollo de una nueva forma de liderazgo virtual y desde casa (o desde cualquier punto donde hubiera una conexión a la red). Plataformas como Zoom, Microsoft Teams o Google Meet se han convertido en herramientas esenciales para todo el mundo y especialmente para las empresas.

En esta nueva modalidad, se llevó a cabo una transición del liderazgo con características más físicas a un liderazgo totalmente digital que se enfrentó a retos como la falta de interacción presencial mientras se adaptaban todos a esta nueva forma de trabajo.

Actualmente, las nuevas tecnologías han redefinido las habilidades necesarias para liderar en México llevándolas a otro nivel de experimentación por medio de las plataformas y las inteligencias artificiales, modificando, descubriendo y demandando nuevas características de los líderes.

El impacto de la tecnología en el liderazgo en México

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) mexicanas se transformaron por completo durante la pandemia para así seguir manteniendo su competitividad a distancia, superando nuevos retos al llevar a cabo proyectos virtuales y adaptando todas sus áreas a esta nueva modalidad, como el hecho de que se comenzaron a desarrollar empleos remotos o totalmente a distancia, de manera que los empleados podrían y pueden realizar todo desde sus hogares, por lo que la competencia se vio reflejada en la rapidez de adaptación de las empresas y las herramientas que se utilizaban para seguir dando servicios a los clientes sin necesidad de exponerlos.

Actualmente, y después de la pandemia, las mismas herramientas digitales se han convertido en fundamentales para la gestión de equipos virtuales, ahora en complemento con las inteligencias artificiales y nuevas actualizaciones para reforzar las relaciones de trabajo y mantener una correcta imagen de liderazgo aun a distancia.

Sin embargo, así como los tiempos cambian, las generaciones también tienen nuevas expectativas laborales, nuevas maneras de trabajar además de tener sus propias demandas en distintas áreas, valorando más la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal tomando en cuenta la salud mental y emocional de quienes están a cargo de un proyecto y valorando su empeño en cada hora de su trabajo, además de que poco a poco se le da mayor importancia a tener y disfrutar una vida fuera de las horas de empleo, demandando menos estrés y malas experiencias laborales.

La imagen:

Prometeo entregó el fuego a los hombres y recibió un castigo eterno por los dioses, de acuerdo con la mitología griega. Las actuales herramientas tienen un gran poder que debemos instrumentar para la mejora de las organizaciones y de las personas que las conforman. Debemos evitar el error de jugar con fuego. Por supuesto, hacerlo es espectacular, pero no debe ponerse en riesgo la salud, el bienestar, el desarrollo de las personas y la sociedad.

Señales en el camino:

Quien lidera notará menor desgaste en las relaciones personales, pero puede ser que observe menor compromiso con las tareas y los objetivos grupales. Es posible que se note una disminución de costos por renta de oficinas y por mantenimiento; sin embargo, puede ser que se produzcan mayor número de errores por falta de retroalimentación al estar distante (emocionalmente) del equipo.

Para saber más:

Herramientas:

-Trello: Es un software de administración de proyectos y tareas con interfaz web y con adaptación para iOS y Android para organizar proyectos.

Link: <https://trello.com/es/tour>

-Asana: Permite, a los gestores de proyectos, coordinar el trabajo entre varios equipos y proyectos, reuniendo los planes, proyectos, tareas y comunicaciones en una plataforma compartida.

Link: <https://asana.com/es/uses/project-management>

Habilidades clave para el liderazgo digital

Las competencias digitales entre estos nuevos líderes virtuales se dificultan cada vez más por la necesidad de adaptarse a las nuevas herramientas que refuercen su papel en cada equipo, por lo que es importante que dominen herramientas que van desde las plataformas de videollamadas hasta los softwares de gestión.

Una vez que se dominan estas herramientas, es importante como líder tomar en cuenta la comunicación asertiva y hacer uso de ésta de manera correcta y así pueda gestionar la comunicación en plataformas digitales, ya que es un medio más difícil en el que puede haber mil interpretaciones de parte del equipo. De igual manera, se debe considerar el tono, el lenguaje y la moderación en el uso de emojis y stickers, siempre dentro del protocolo profesional.

Dentro de esa misma línea de pensamiento, los líderes en las empresas se encuentran empleando cada vez más la flexibilidad, la empatía, sus habilidades blandas como la comunicación y el trabajo en equipo, en sus entornos laborales adaptándose y respetando cada vez más los horarios y estilos de trabajo de los colaboradores, como se observó durante la pandemia.

Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), los mexicanos trabajan significativamente más horas que el promedio de los países miembros. México se ubica entre los países con las jornadas laborales más largas de la OCDE, superando en un 25% el promedio de la organización. Esto significa que, los mexicanos dedican un cuarto más de su tiempo a actividades laborales que otros habitantes de América como Canadá o países como Francia o Alemania. (Minu, 2024)

En algunos casos en los que los mexicanos dedicaron más horas de trabajo por el cambio postpandemia, se vieron inmersos en las redes sociales en las empresas, por lo que sus superiores podían tener su contacto y llamar cada vez que necesitaran algo, independientemente de si era dentro del horario de trabajo o no; si bien, todo esto está modificándose, todavía es una preocupación favorecer la comodidad de los equipos y un mejor rendimiento de estos mismos.

No olvidemos que un buen líder debe tener inteligencia emocional, empatía, autorregulación, autoconciencia, motivación y habilidades sociales, incluso un enfoque innovador es el "liderazgo distribuido", que permite que los empleados a todos los niveles asuman responsabilidades y contribuyan significativamente. Este modelo podría ser esencial y aplicable en México para fomentar una cultura organizacional más colaborativa y adaptativa.

La imagen:

La orquesta. En ella, el trabajo individual suma talento, se aprecia y valora el virtuosismo de los solistas. Es cierto que todos siguen la misma partitura, lo que significa claridad de propósito, así que debemos asegurar comunicación constante y cercana. Al hacerlo, se multiplica sinfónicamente el resultado. Nunca olvide que la orquesta ha tenido ensayos, donde se dio la retroalimentación y se perfeccionó la ejecución.

Señales en el camino:

Valore lo que sucede con sus coequiperos: si los colaboradores: ganan valor en el mercado de trabajo cada año, son apreciados por sus compañeros, se reconoce el virtuosismo individual por el aporte al trabajo cooperativo, y sienten satisfacción durante el proceso productivo y de servicio, lo ha hecho bien en su papel de líder. Su tarea es dotar de significado al trabajo en equipo, que éste tenga sentido.

Para saber más:

-Mentorcliq: Apoyo en la formación de empleados y creación de programas de tutoría (inglés)

Link: <https://www.mentorcliq.com/>

-ClickUp: Sirve para controlar el tiempo, establecer estimaciones, agregar notas y consultas sobre tu tiempo.

Link: <https://clickup.com/>

La inteligencia artificial como aliada del liderazgo digital

En el contexto de hoy en día y según el más reciente estudio de Ipsos, Monitor de Inteligencia Artificial (2024), se destaca que “un 80% de los mexicanos dice tener mayor comprensión de lo que es la IA, lo que señala que cada vez más nos encontramos inmersos en estas nuevas herramientas”.

En un contexto empresarial, esto nos obliga a aprovechar estas inteligencias que pueden servir desde el monitoreo del tono y el sentimiento en plataformas como “Slack”, y cómo esto ayuda a detectar

problemas antes de que se agraven. Además, la IA puede funcionar como facilitadora en la gestión de equipos globales y puede ayudar eliminando barreras idiomáticas, cosa que en el pasado no era tan común e incluso era más complejo.

También en el tema de la salud mental ha aumentado más la popularidad del uso de las IA como ayuda, dando apoyo emocional y mejorando la comodidad entre los equipos al ofrecer recomendaciones por medio de los chatbots. Estos chatbots pueden ofrecer consejos de meditación o ejercicios de relajación acompañados de afirmaciones positivas a tu equipo, además de brindar contactos con expertos en el tema que puedan ayudar a mejorar su estado de ánimo o con problemas mucho más específicos.

La imagen:

El girasol. Emplee la intuición como guía, no solo la razón. El ser humano es un animal racional, primero somos animales: sentimos, amamos, odiamos, deseamos, padecemos hambre y después atemperamos nuestros sentimientos, racionalizamos, pensamos, planeamos, nos sentamos a la mesa para comer. Permita que florezca el presentimiento, la “clarividencia” del grupo. Procure tamizarla con sólidos análisis, pero no desprecie ese instinto grupal.

Señales en el camino:

Revise cuantas ideas nuevas surgen entre su grupo de trabajo. Procure contar con un semillero de gente que aprovecha su experiencia y talento, para sugerir acciones intuitivas y reacciones inmediatas ante la aparición de nuevos contratiempos. Después puede acudir a Planear-Hacer-Revisar-Actuar, el ciclo del desempeño sin despreciar el corregir y el improvisar, Al observar un error, se corrige enseguida, se ofrecen disculpas sin demora, se improvisa la mejora, se despliega la creatividad en forma instantánea. Sabrá que ha avanzado, si a inteligencia artificial se emplea de forma orgánica con una inteligencia intuitiva

Para saber más:

- Microsoft Viva Insights: Herramienta en conjunto con Microsoft Teams que analiza el bienestar de los empleados mediante un monitoreo de su

productividad.

Link: <https://www.microsoft.com/es-mx/microsoft-viva/insights>

-Replika: Es un chatbot que puede interactuar de manera empática con los empleados, hace un seguimiento de su estado de ánimo y ayuda a calmar la ansiedad y el estrés.

Link: <https://replika.com/>

Referencias

Barbaroux, P. (2022). Developing leadership skills through simulation-based training: A research framework and interpretive case study. (MI, 26(1) ed.). Management International.

Loyless, L. H. (2023). Competence in virtual communication: Remote transformational leadership. (83(3) ed.). Public Administration Review.

Madrid, C., Chimborazo, L., Morales-García, W. C., Quispe-Sanca, D., Huancahuire-Vega, S., Sánchez-Garcés, J., & Saintila, J. ((s/f)). Digital competencies and transformational leadership as predictors of job performance in university teachers. Journal of Educators Online.

Minu. (2024, September 17). Reducción de la Jornada Laboral: Perspectivas y Beneficios. Minu. Retrieved October 17, 2024, from <https://www.minu.mx/blog/reduccion-jornada-laboral>

Redacción CIO ediworld. (2024, June 12). Un 70% de los mexicanos está "emocionado" con la IA; un 80% dice que la "entiende": encuesta. cio | ediworld. Retrieved October 17, 2024, from <https://iworld.com.mx/un-70-de-los-mexicanos-esta-emocionado-con-la-ia-un-80-dice-que-la-entiende-encuesta/>

Repsol. (2023, September 11). Liderazgo transformacional: qué es, características y ejemplos. Repsol. Retrieved October 17, 2024, from <https://www.repsol.com/es/energia-futuro/personas/liderazgo-transformacional/index.cshtml>

Sirovy. (2024, Junio 10). Beneficios de los chatbots en la asistencia

Categoría: 170-Orientación educativa

Publicado: Domingo, 03 Noviembre 2024 22:55

Escrito por Mariela Arroyo y José de Jesús González Almaguer

sanitaria: 9 casos de uso de los chatbots sanitarios. Inbenta.
Retrieved October 17, 2024, from <https://www.inbenta.com/es/articles/benefits-of-chatbots-in-healthcare-9-use-cases-of-healthcare-chatbots/>

Statista. (2024, Septiembre 12). México: empresas líderes del comercio electrónico en 2022. Statista. Retrieved 10 17, 2024, from <https://es.statista.com/estadisticas/1114202/mexico-empresas-lideres-comercio-electronico-minorista/>

Török-Kmoskó, J., & Dajnoki, K. (2024). Adapting leadership development for SMEs in the era of remote work from the perspective of Generation Z: Modern approaches and challenges. (TOM XXXIII(1) ed.). The Annals of the University of Oradea. Economic Sciences.

Mariela Arroyo

mariela_monse67@hotmail.com

Estudiante de noveno semestre de comunicación de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM. Colabora en la revista Bogart Magazine (<https://bogartmagazine.com.mx/>) como creadora de contenido sobre libros, teatro, música y entrevistas a autores. Amante de la literatura fantástica, también ha colaborado en la edición de reportajes para restaurantes.

José de Jesús González Almaguer

jjesusalmaguer@gmail.com

Docente de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán y del Colegio de Imagen Pública. Ha realizado intervenciones como consultor y brindado capacitación tanto en el sector privado como público y el tercer sector. Su trabajo profesional le ha llevado a recibir distinciones internacionales. Ha participado en doce libros especializados en español y uno en inglés. Lic. En Periodismo y Comunicación Colectiva, Maestría en Educación, estudios de Maestría en Comunicación Institucional, Especialista en Valores, estudios doctorales en Humanidades y estudios doctorales en Innovación y Responsabilidad Social.

Pálido Punto de Luz

Claroscuros en la educación

ISSN 2594-0597 <https://pálido.deluz.com.mx>

La redefinición de las habilidades de liderazgo en México en las nuevas tecnologías

Categoría: 170-Orientación educativa

Publicado: Domingo, 03 Noviembre 2024 22:55

Escrito por Mariela Arroyo y José de Jesús González Almaguer

Pálido Punto de Luz

Claroscuros en la educación

ISSN 2594-0597 <https://pálido.deluz.com.mx>