



XXIX **ENCUENTRO INTERNACIONAL**

EL LIDERAZGO ÁGIL Y TRANSFORMADOR DE LA
▶ EDUCACIÓN CONTINUA
EN LOS NUEVOS ENTORNOS DE CAMBIO

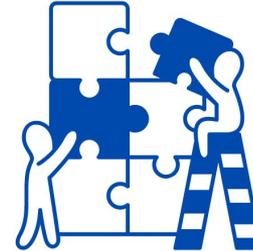
Taller “Liderazgo Ágil en la Educación Continua en las IES”

Leticia Jiménez PhD
Directora Académica
Organización Universitaria Interamericana OUI



Introducción

El liderazgo en las Instituciones de Educación Superior (IES) se refiere a la capacidad de influir, guiar y dirigir a los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, profesores, personal administrativo y otros actores) hacia el logro de objetivos académicos, organizacionales y sociales. Este tipo de liderazgo implica diversas competencias y responsabilidades, y puede manifestarse en diferentes niveles y roles dentro de la institución.

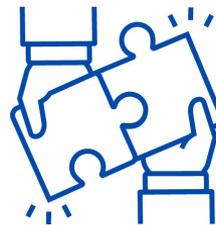
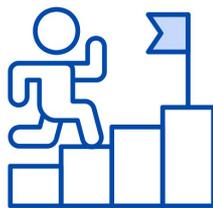


Características de un buen líder

- **Visión Estratégica:** Definir y comunicar una visión clara y compartida del futuro de la institución. Además de desarrollar estrategias a largo plazo para alcanzar objetivos académicos y organizacionales.
- **Gestión del Cambio:** Promover la adaptación y la innovación frente a los cambios en el entorno educativo.
- **Fomento de la Excelencia Académica:** Impulsar la calidad en la enseñanza, la investigación y la extensión.
- **Habilidades Interpersonales:** Comunicarse efectivamente con todos los miembros de la comunidad educativa y fomentar un ambiente de colaboración y respeto mutuo.

Características de un buen líder

- **Toma de Decisiones:** Informadas y éticas que beneficien a la institución y a su comunidad.
- **Innovación y Creatividad:** Promover la innovación en la enseñanza, la investigación y la gestión.
- **Responsabilidad Social:** Integrar principios de equidad, inclusión y sostenibilidad en la gestión



Cuestionario de Liderazgo

Instrucciones

- Es un cuestionario de 18 preguntas, divididas en dos dimensiones, preguntas orientadas a personas y orientadas a tareas.
- El resultado nos puede decir si somos líderes orientados más a tareas o a las personas.
- Se debe contestar cada pregunta asignándole un valor de 0 a 5, siendo 0 el más bajo o nunca y 5 el más alto o siempre.

Respuestas

Interpretación de los resultados

Instrucciones

1. Responda a cada pregunta registrando su respuesta en su formulario. Tenga cuidado porque la numeración de las preguntas no está en orden.
2. Después sume cada fila para obtener el total.
3. Luego, cada total se multiplica por 0.2

GENTE	1	4	6	9	10	12	14	16	17	TOTAL
TAREAS	2	3	5	7	8	11	13	15	18	TOTAL

Interpretación de los resultados

Instrucciones

Multiplique el total de cada grupo de respuestas por 0.2

Gente: Total _____ x 0.2 = _____

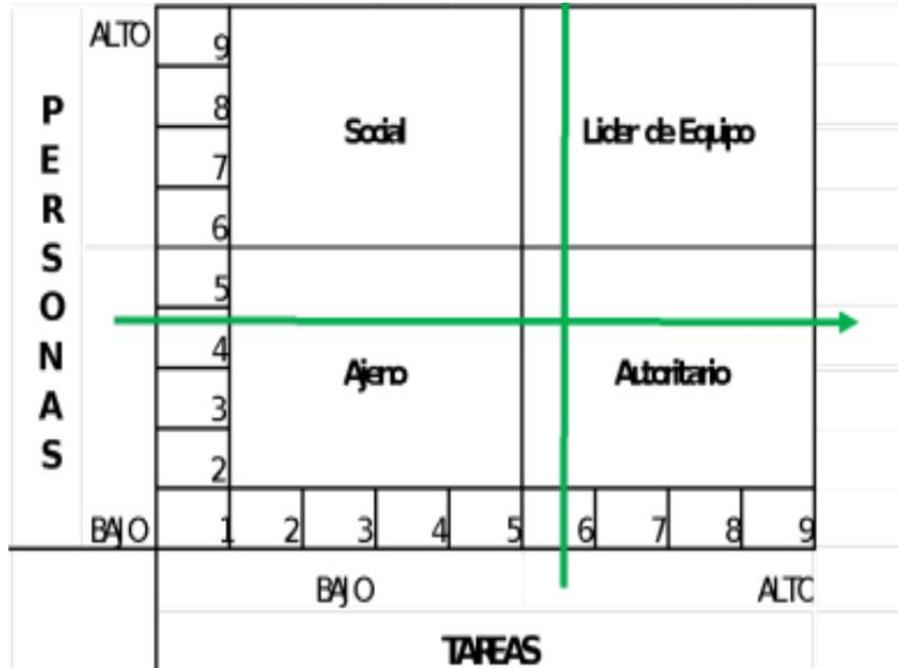
Tareas: Total _____ x 0.2 = _____

Ahora, tomando en cuenta su nota final en cada una de las áreas, dibuje una línea horizontal tomando como base su nota en la columna “Gente” que va horizontalmente hacia la derecha. Usted toma el número de su calificación y dibuja una línea que cruce toda la cuadrícula.

Luego tome la calificación de “Tareas” y dibuja una línea vertical que cubra toda la cuadrícula. El área donde ambas líneas se cruzan es su tipo de liderazgo más utilizado.

P E R S O N A S	ALTO	9	Social				Lider de Equipo			
	8									
	7									
	6									
	5	Ajeno				Autoritario				
	4									
	3									
	2									
	BAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
			BAJO				ALTO			
		TAREAS								

EJEMPLO. Esta persona obtuvo un 4 en “personas” y un 6 en “tareas”. Su estilo es autoritario con un poco de ajeno.



Estilos de liderazgo

Ajeno:

Es aquel en el que el líder que deja en el olvido a su equipo en la realización de las tareas, teniendo que tomar un rol de liderazgo solamente cuando siente que otro individuo no puede hacer el trabajo, es completamente pasivo. Esta persona no se preocupa por la gente ni por las tareas. Es ajeno al grupo, no ofrece guía para que los miembros tomen responsabilidades al paso que pueden. Esta falta de soporte le da poca popularidad. No tiene preocupación alguna en conseguir que se alcancen los objetivos de la organización, tampoco le preocupan los problemas o expectativas de su personal.

Autoritario: Este tipo de líder es considerado como un “mandamás” que se limita a dar órdenes y tomar decisiones basadas en sus propias ideas o juicios. Es el modelo más clásico que se conoce para liderar a un equipo, no requiere ni acepta consejos del resto del equipo, lo que provoca que haya un control y poder absoluto sobre sus trabajadores. Tiene como fin principal la completación de las tareas.

Estilos de liderazgo

Muy débil en habilidades de manejo de personas. Inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. Considera que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes. Este estilo se da típicamente en tipos de trabajos en donde hay situaciones urgentes constantemente, situaciones que requieren decisiones inmediatas y por supuesto correctas. Un líder orientado a la tarea es altamente lógico y analítico y tiene una gran comprensión de cómo lograr el trabajo enfocándose en los procedimientos necesarios en el lugar de trabajo.

Social: Es aquel que inspira, motiva y moviliza a otros individuos para trabajar juntos en la consecución de metas comunes que beneficien a la sociedad en su conjunto. Muy bueno para tratar a la gente, pero débil con los resultados o tareas. Da una gran libertad de acción a su personal, también les deja decidir la mejor manera de hacer las cosas. Es capaz de generar cambios positivos y cambiar la vida de las personas.

Estilos de liderazgo

Líder de equipo: Es responsable de guiar a un equipo de personas a través de una determinada iniciativa o hacia el logro de un objetivo específico, siempre busca que todos participen en grupo. Muy bueno en las tareas y bueno también en el trato a la gente. El líder orientado a las relaciones entiende que construir una productividad positiva requiere un ambiente positivo donde los individuos se sientan dirigidos. Los conflictos personales, la insatisfacción en el trabajo, el resentimiento y el aburrimiento pueden dañar la productividad, por lo que el líder orientado a las relaciones coloca a las personas primero para asegurar que dichos problemas sean mínimos.



Segunda parte



¿Qué es el liderazgo ágil?

El **liderazgo ágil** en la educación superior se define como un enfoque de gestión que permite a los directivos adaptarse rápidamente a los cambios del entorno académico, promoviendo la innovación, la colaboración y la toma de decisiones flexibles en respuesta a los desafíos imprevistos. Este tipo de liderazgo se caracteriza por la capacidad de gestionar la incertidumbre, impulsar equipos multidisciplinares y priorizar las necesidades de los estudiantes, utilizando ciclos rápidos de feedback y mejora continua (Northouse, 2019; Joiner & Josephs, 2007).

- Enfoque en adaptabilidad y respuesta rápida.
- Nacido en el sector tecnológico, pero aplicable a la educación superior.
- Respuesta a los cambios rápidos y constantes en la educación y la sociedad.

Desafíos en la Educación Superior

Principales desafíos actuales:

- Digitalización acelerada.
- Demandas cambiantes de los estudiantes.
- Nuevos requerimientos del mercado laboral.
- Incertidumbre global (pandemias, economía, política).

Conceptos clave del Liderazgo Ágil

- **Adaptabilidad:** Responder a cambios de manera rápida y eficiente.
- **Innovación constante:** Fomentar nuevas ideas y enfoques pedagógicos.
- **Gestión de la incertidumbre:** Desarrollar estrategias flexibles.

Características del Líder Ágil en Educación Superior

- **Visión centrada en el estudiante:** Programas y políticas que responden a sus necesidades.
- **Capacidad para fomentar la colaboración:** Equipos multidisciplinarios y trabajo conjunto.
- **Desarrollo profesional continuo:** Fomentar el aprendizaje y la mejora continua del personal.

Beneficios del Liderazgo Ágil

El **liderazgo ágil** ofrece varios beneficios clave en las organizaciones, especialmente en contextos dinámicos como la educación superior:

1.Adaptabilidad y flexibilidad: El liderazgo ágil permite a las instituciones responder rápidamente a los cambios externos y ajustar sus estrategias sin perder efectividad (Joiner & Josephs, 2007).

2.Innovación continua: Al fomentar una cultura de innovación, los líderes ágiles promueven la experimentación y la implementación de nuevas ideas, lo que es crucial para mantenerse competitivos en un entorno en constante evolución (Rigby et al., 2016).

3.Mejora en la toma de decisiones: Los líderes ágiles descentralizan las decisiones, empoderando a los equipos y facilitando procesos más rápidos y eficientes (Northouse, 2019).

4. Aumento de la colaboración: El liderazgo ágil promueve el trabajo en equipo y la colaboración entre diferentes departamentos, lo que mejora la cohesión organizacional y genera mejores resultados colectivos (Appelo, 2011).

5. Enfoque en el desarrollo profesional: Los líderes ágiles valoran el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional de su equipo, lo que aumenta la capacidad de adaptación y fomenta una cultura de mejora constante (Northouse, 2019).

Innovación en la Gestión Académica

Ejemplos de prácticas ágiles:

- Implementación de tecnologías disruptivas (IA, realidad aumentada, etc.).
- Nuevos métodos de evaluación y enseñanza.
- Flexibilidad en los programas académicos (modalidades híbridas, aprendizaje autodirigido).

Ejemplos Prácticos

- **Caso de éxito 1:** Un ejemplo destacado de una universidad que adoptó herramientas ágiles durante la pandemia es la Universidad de Harvard. Durante la crisis del COVID-19, Harvard implementó un enfoque ágil para adaptarse rápidamente a la enseñanza en línea y a la gestión de sus operaciones académicas.
- **Caso de éxito 2:** Un ejemplo notable de una universidad que implementó un programa académico flexible basado en la retroalimentación ágil de los estudiantes es la Universidad Estatal de Arizona (ASU), reconocida por su enfoque innovador en la educación superior.

Conclusión

- El liderazgo ágil permite a las instituciones educativas:
 - Ser más resilientes.
 - Innovar continuamente.
 - Adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad.
- Invitación a reflexionar sobre cómo implementar el liderazgo ágil en sus instituciones.

Referencias

Appelo, J. (2011). *Management 3.0: Leading agile developers, developing agile leaders*. Addison-Wesley.

Joiner, B., & Josephs, S. (2007). *Leadership agility: Five levels of mastery for anticipating and initiating change*. Jossey-Bass.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

Rigby, D. K., Sutherland, J., & Takeuchi, H. (2016). Embracing agile. *Harvard Business Review*, 94(5), 40-50.

Studocu. (s. f.). 955-Test - Liderazgo - Blake and Mouton - "Las personas quieren ser guiados por personas que - Studocu.

<https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-cnci/direccion-y-liderazgo/955-test-liderazgo-blake-and-mouton/60755251>