
Liderazgo con propósito: Una nueva mirada de la Gestión del Conocimiento¹

Yacira María Granadillo Barrios²

Recibido: 15-09-2022

Aceptado: 15-11-2022

Resumen

En este ensayo concibo el liderazgo con propósito como un asunto mediante el cual el líder educativo cumple sus funciones alineado a la visión institucional, prevé la ruta a seguir en el desempeño de sus funciones, se forma de manera permanente, emprende acciones para orientar un aprendizaje significativo, incide de manera positiva en el desarrollo personal y profesional de los participantes, se adapta a la realidad de su entorno y genera los cambios pertinentes que demanda la sociedad. Hago hincapié en la figura del líder con propósito en la facilitación del aprendizaje rumbo a la transformación universitaria tan anhelada. Taxativamente, este ensayo, surge de hallazgos experienciales en mi práctica investigativa, desde una dimensión integral del contexto y la postura crítica reflexiva de mis vivencias académicas en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

Palabras clave: Liderazgo; Liderazgo con propósito; Gestión del conocimiento.

1 Presentado como ponencia: Primer Congreso en Ética, Investigación y Educación.

2 Licenciada en Administración Mención Mercadeo y Especialista en Gerencia del Talento Humano egresada de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Magíster Scientiarum en Gerencia Empresarial y Doctora en Gerencia Avanzada de la Universidad Fermín Toro Barquisimeto Estado Lara. Profesora Asociada, dedicación exclusiva de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Núcleo El Vigía, en los programas de Maestría en Cs Administrativa Mención Gerencia del Talento Humano, Mención Gerencia Estratégica, Especialización en Finanzas. Subdirectora de Postgrado y Educación Avanzada, miembro de la Comisión Académica de Postgrado y miembro Activo de la Línea de Investigación Cultura Creadora del Conocimiento CULCREAC.

Abstract

In this paper I conceive purposeful leadership as a matter through which the educational leader fulfills his functions aligned to the institutional vision, foresees the route to follow in the performance of his functions, is permanently trained, undertakes actions to guide meaningful learning, positively influences the personal and professional development of the participants, adapts to the reality of his environment and generates the relevant changes demanded by society. I emphasize the figure of the purposeful leader in the facilitation of learning towards the longed-for university transformation. This paper arises from experiential findings in my research practice, from an integral dimension of the context and the critical reflective posture of my academic experiences at the Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

Keywords: Leadership; Purposeful leadership; Knowledge management.

Introducción

Una tarea primordial, que tiene el facilitador en la educación universitaria, es la de orientar procesos de aprendizajes propicios a los rápidos cambios que se operan en el campo científico, tecnológico y social. Levy (2000, p. 4) se refiere al líder educativo como el ser que “involucra un conjunto de características, desde su personalidad, hasta su bondad y carisma que lo convierten en admirado, querido y obedecido”. Particularmente, considero pertinente el desarrollo de habilidades del liderazgo para quienes tenemos la enorme responsabilidad que subyace en la educación, no sólo por el devenir como agentes socializadores, también como promotores y generadores de conocimientos, valores y actitudes. Estoy convencida del gran reto que tiene el liderazgo en la educación venezolana para construir un país equilibrado, armonioso y productivo en lo económico y social.

Ahora bien, me pregunto ¿estamos siendo líderes en la orientación de los aprendizajes? Sería interesante idearnos un análisis introspectivo en cuanto a la manera en que valoramos la realidad, nuestra conducta ética e incluso lo comprometidos que estamos con nuestras responsabilidades educativas. Esto con el firme propósito de propiciar una desafección desde una mirada crítica y certera de nuestro ser y hacer; solo desde el

autoconocimiento y reflexión, podemos cambiar para mejorar nuestro rol profesional, generar respuestas y acciones que trasciendan los cambios sociales que se procuran para fines vivenciales y transformadores.

El abordaje de este escrito y cada uno de sus apartados se desarrollan desde una postura crítica reflexiva, por lo que resulta conveniente significar su tema central, es decir, el liderazgo con propósito, definido como “la capacidad de transformar una visión en realidad”, estos líderes se diferencian de otros “por su persistente apetito de conocimiento y experiencias, y, a medida que su mundo se amplía y se torna más complejo, sus medios de comprensión también se incrementan y se tamizan”. (Warren Rick, 2005, p. 22). Resulta esencial traer a colación la gestión del conocimiento como un proceso empleado para facilitar el saber individual y colectivo hasta convertirlo en un valor agregado en la formación académica. “Me gusta pensar que la gestión del conocimiento consiste en optimizar la utilización de este recurso, el conocimiento”, crear las condiciones para interpretar nuestro entorno y por ende a actuar (Canals, 2003, p. 2).

Sin duda, la educación que demanda el entorno tan complejo en que estamos inmersos, depende en gran medida de nosotros los facilitadores, quienes gestionamos el conocimiento e influimos en el ser y hacer de nuestros participantes. Por lo tanto, pienso que más allá de los contenidos programáticos, técnicas y metodologías de estudios, urgen acciones de liderazgo con propósito en los ambientes de aprendizajes, es decir, líderes en constante formación, orientadores en el desarrollo del pensamiento crítico, que motivemos a seguir, que inspiremos a alcanzar una visión común, que avivemos la creatividad e innovación en el conocimiento, que formemos para crear, lograr y transformar; lo que implica pasar de la gestión tradicional del conocimiento a un liderazgo con propósito.

Este ensayo surge de mi óptica inquietante en relación a lo que percibo en mi entorno y no de un desarrollo colectivo institucional, argumentada con algunos postulados teóricos que he revisado e internalizado en el proceso de formación permanente en que he transitado. Abordo la temática dese una postura crítica generalizada hasta caer en los principios y cualidades del facilitador líder con propósito.

Abordando el tema

El liderazgo implica un conjunto de habilidades técnicas y humanas, a saber, un buen líder en la educación facilita conocimientos pertinentes al

área, sabe cómo tomar una decisión de interés común y posee una serie de cualidades personales que le caracterizan; aunado a ello, ejerce influencia en el pensamiento y acción de sus participantes, los motiva y es a su vez motivado por estos para alcanzar los objetivos de aprendizaje, es decir, genera un clima idóneo para la producción del conocimiento.

Atendiendo lo expresado, es propicio hacernos un análisis introspectivo a fin de determinar si estamos accionando habilidades técnicas y humanas para una gestión del conocimiento congruente con la diversidad de necesidades y la complejidad social que demanda profesionales. Si bien es cierto que la facilitación del aprendizaje parte de los contenidos programáticos de los planes de estudios universitarios, nuestra formación, experiencia profesional y cualidades humanas en su conjunto, son la piedra angular que nos facilitan el camino para contribuir a que los participantes puedan desenvolverse en espacios académicos amenos y fructíferos.

Desde mi perspectiva, la gestión del conocimiento requiere la incorporación de saberes en la estructura cognitiva del participante, esto no se logra solo con el acompañamiento y desarrollo curricular o al instruir saberes específicos, sino generando espacios creativos y de motivación en los que el participante se apropie del pensar y razonar desde lo vivencial hasta lograr cambios significativos en su pensamiento. Por lo tanto, el liderazgo con propósito está contemplado para favorecer lo aquí planteado, es decir, para contribuir con la realización plena del hombre y la mujer con vocación y aspiraciones profesionales en beneficio de la sociedad. Explícitamente, los facilitadores en la universidad Nacional experimental Simón Rodríguez, convenimos desplegar nuestro saber académico desde una postura andragógica, un pensamiento reflexivo-organizado que contemple la diversidad y la individualidad, propicie vínculos afectivos, hábitos de estudios, mantenga al participante activo y motivado hasta el final del programa de formación profesional.

Vaya por delante, la influencia del facilitador líder en la motivación para el aprendizaje de sus participantes, sin duda, un propósito a plantearse antes de iniciar un encuentro académico. No obstante, Polanco (2005, p. 2) se pronuncia acerca de la usual falta de motivación en el proceso de aprendizaje

La falta de motivación es una de las causas importantes que se debe valorar en el fracaso de los estudiantes, especialmente cuando se fundamenta en la distancia establecida entre los actuantes del proceso. Así, se puede

observar que la relación profesor estudiante, en el contexto universitario, se presenta, generalmente, en forma lejana, y la impersonalidad que se concibe no permite centralizar la atención en el sujeto que aprende, sino más bien la formación universitaria tiende a identificar el punto fundamental del aprendizaje en el sistema, entre el profesor y el contenido.

Hasta cierto punto, la tecnicidad en un sistema rígido y deshumanizante que deja a un lado al sujeto que aprende se percibe en lo que plantea la autora. Ahora bien, liderar con propósito la gestión del conocimiento, es lo que está planteado en esta propuesta, ¿qué implica esto? Inspirar e involucrar a cada uno de los participantes con los objetivos establecidos para el proceso de formación, abrir el camino a la innovación del conocimiento, fomentar la toma de conciencia en aspectos relevantes, propiciar el desarrollo de habilidades y fortalezas; es decir, lograr la lineación a partir de una efectiva comunicación de propósitos.

Partiendo de todo lo planteado, identifico los principios del liderazgo con propósito establecidos (Warren Rick, 2005), y los relaciono con la praxis del facilitador de los aprendizajes en el ambiente de formación universitaria, es decir, esbozo un análisis reflexivo a partir de lo planteado por el autor y mis experiencias profesionales.

“Nada sucede hasta que alguien proporcione Liderazgo”. Está claro que, la universidad debe garantizar el aprendizaje imprescindible de los participantes y los facilitadores estamos para hacerlo posible. Lideramos en la educación al establecer buenas relaciones comunicacionales con los participantes en lo académico e interpersonal, en otros términos, proporcionamos liderazgo cuando cumplimos nuestros roles con convicción y logramos formar los líderes que demanda el mercado profesional.

“Todo se edifica o se derrumba según sea el liderazgo”. El liderazgo puede ser positivo o no serlo, ejercerlo de manera no apropiada puede resultar adverso a los objetivos de aprendizaje. Un mal liderazgo se deja ver en la conducta del líder, en el manejo de sus emociones y el tipo de decisiones que suele tomar. Un ejemplo palpable es el facilitador que no permite a sus participantes desarrollar sus actividades académicas desde su creatividad y exige que se siga solo su punto de vista como verdadero, es decir, ahoga la iniciativa. De ahí que nuestro accionar profesional en los ambientes de clases es la piedra angular para edificar. Nuestras expectativas formativas en búsqueda de la mejora y las bondades que nos caracterizan como personas, son un buen indicio para iniciar un liderazgo con propósito.

“El liderazgo es influencia”. Todos los conceptos sobre liderazgo apuntan a que este es influencia. Influir en los participantes implica la habilidad de persuadir para ser y hacer; dicho de otro modo, crear y usar el conocimiento hacia el logro de determinados propósitos. En este proceso de influencia, los facilitadores líderes interactuamos de manera permanente en un clima de armonía y tolerancia. “En las instituciones educativas la figura de un líder tiene especial significado, ya que el liderazgo es uno de los principales recursos estratégicos de toda política: permite influir sobre las demás personas para crear un determinado clima. (Paredes, 2006, p. 33).

De modo que, si accionamos la habilidad para sinergizar, innovar, tener iniciativa, asignar, comunicar y ser agentes de cambios de la sociedad, estaremos influyendo en procesos y resultados de aprendizaje cónsonos con lo que demandan los participantes y el mercado de profesionales; sin duda, la influencia de un liderazgo con propósito en la docencia universitaria, se fundamenta con el conjunto de acciones intencionadas llevadas a cabo para lograr un ambiente productivo y satisfactorio en pro de la sociedad.

“El fundamento principal del liderazgo con propósito es el carácter no el carisma”. A veces creemos que las personas son líderes simplemente porque son carismáticas, porque son alegres, atractivas, los verdaderos líderes tienen carácter, es decir, inspiran respeto y autoridad, son personas responsables que generan confianza al mismo tiempo que ejercen la autoridad; ese carácter debe prevalecer en nosotros los facilitadores, tanto en nuestros ambientes de clases como en las diferentes funciones administrativas y académicas que desempeñamos, sin olvidar ser congruentes con los principios filosóficos que nos caracterizan.

Desde luego, considero que debemos ejercer esa autoridad en los ambientes de aprendizaje con responsabilidad, sin confundirla con el poder mal empleado. Rick Warren en su obra *Liderazgo con propósito* nos dice “lo que sí necesitas es carácter y credibilidad” para referirse al buen liderazgo.

“El líder con propositito, tiene una visión clara y se planifica para alcanzarla”. No podemos llamarnos líderes si no sabemos hacia dónde vamos. La nueva dinámica social nos conlleva a gestionar procesos de aprendizaje adecuados y coherentes con la realidad, de modo que, planificar con responsabilidad los resultados que se esperan obtener es muy importante. “Toda situación de aprendizaje la condiciona la inmediatez y la imprevisibilidad, por lo que la planificación permite reducir el nivel de

incertidumbre y anticipar lo que sucederá en el desarrollo de la clase”, llevando a la rigurosidad y a la coherencia la tarea académica en el marco de un programa (Carrizo, Pérez y Gaviria, 2020, p. 87). Por otro lado, el facilitador que planifica desde su visión, va más allá del simple liderazgo, es decir, se anticipa al devenir en el proceso académico, da lugar a lo verdaderamente significativo en la facilitación de los aprendizajes, innova en el conocimiento para mejor, es creíble e inspira desde la confianza. En nuestro papel de facilitadores visionarios (con propósitos), estamos instados a fomentar la creatividad y forjar el desarrollo de talentos a partir de la construcción del conocimiento y desarrollo de habilidades técnicas y humanas desde la integración sinérgica de los participantes en el proceso de aprendizaje. A saber, percibo al facilitador de los aprendizajes como un gerente educativo que planifica, organiza y dirige procesos académicos para fines fijados.

En suma, a los principios identificados en la obra de Rick Warren, desde una particular apreciación, considero que **el líder con propósito es emocionalmente inteligente**. Mi experiencia en el mundo de la formación me permite inferir que la facilitación de los aprendizajes en todos los contextos educativos, demanda líderes emocionalmente inteligentes que generen ambientes saludables, esto implica el manejo adecuado de emociones a través del autocontrol, la autorregulación y la racionalidad en las adversidades que suelen suscitarse en el contexto universitario.

A propósito de lo planteado, Goleman, Boyatzis, y McKee, (2002, p. 12) expresan que la inteligencia emocional es clave en el liderazgo, porque es “la capacidad de reconocer las emociones tanto propias como ajenas y de gestionar nuestra respuesta ante ellas”. A su vez, los autores la definen como el “conjunto de habilidades que permiten una mayor adaptabilidad de la persona ante los cambios... tiene que ver con la confianza y seguridad en uno mismo”. Aunado a ello deja ver que es pertinente enfocarnos en desarrollar la habilidad de comprender a nuestros participantes, manejar las relaciones y tener poder de influencia para conseguir cambios positivos en el entorno académico.

Si nos ubicamos en un ambiente de aprendizaje en el que el facilitador muestra una actitud no apropiada con sus estudiantes porque tuvo un mal día (por ejemplo), seguramente se generará un ambiente no saludable ¡vaya que sucede! Es muy probable que los participantes previamente motivados a recibir los contenidos planificados pierdan el entusiasmo y pasen a un estado de desgano en el que el aprendizaje pudiera verse afectado. De

ahí la importancia de propiciar un ambiente sano a partir del autocontrol emocional. Ahondar en estos conceptos es necesario, por lo que insto a profundizar en este tema y aplicar las herramientas que ofrecen los expertos para alcanzar un liderazgo emocionalmente inteligente.

Las acciones del facilitador líder generan un impacto positivo en sus participantes, no tanto por lo que hace sino por la actitud con que lo hace. En este sentido, estimo que, si un líder carece de la capacidad para encauzar adecuadamente las emociones, nada de lo que haga funcionará como es debido. Por el contrario, cuando los líderes canalizan las emociones en una dirección positiva, movilizan lo mejor de las personas y provocan un efecto al que Goleman, y otros (2002, p. 122) denominan resonancia: “el refuerzo del sonido mediante el reflejo, o, más concretamente, mediante una vibración sincrónica”. Es lo que se da entre dos personas cuando sintonizan en la misma longitud de onda emocional, es decir, cuando se sienten en sintonía. Por eso, la clave del liderazgo con propósito se asienta en las competencias de inteligencia emocional que tengan los líderes, es decir, en la forma en que gestionan la relación consigo mismos y con los demás.

A manera de reflexión

¿Nos es posible pasar de una gestión del conocimiento tradicional a un liderazgo con propósito?

Por supuesto que sí, es cuestión de actitud a mi modo de ver. Aquí entra en escena el compromiso, sentido de pertenencia, principios y valores éticos, amor a lo que hacemos. Venezuela demanda docentes universitarios con vocación y la visión de transformar a partir de la formación a sus ciudadanos para un mejor futuro; seamos los protagonistas de este proceso. ¿Qué hacer? Primero que todo es importante mantener una postura andragógica propia de lo que establecen nuestros principios filosóficos, acompañada de habilidades del liderazgo con propósito al momento de gestionar el conocimiento en los ambientes de aprendizajes.

En todo caso, se requiere de una revisión de nuestro accionar como facilitadores, específicamente en cuanto a la manera que valoramos la realidad, los principios éticos y valores sociales que nos caracterizan, y por supuesto, la determinación en la gestión del conocimiento; esto con el fin de propiciar una desafección que permita una mirada crítica y certera en la búsqueda de respuestas responsables en los cambios que se persiguen.

Tener en cuenta nuestra actuación, estimular nuestro intelecto y mantenernos en formación permanente es sumamente importante para el desarrollo de competencias y habilidades integrales que nos permitan en nuestro rol de facilitadores identificar necesidades individuales, analizar y resolver situaciones puntuales, percibir y expresar afectos desde la sensibilidad interiorizada, propiciar la producción de saberes esenciales en sinergia con el saber ser, el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir. Indudablemente, necesitamos ser autoconscientes de nuestras debilidades y fortalezas, tomar decisiones éticas y tener el valor para hacer lo correcto en circunstancias difíciles.

Para llegar a ser un líder con propósito convenimos asumir que podemos mejorar y que necesitamos cambiar algunos aspectos de nuestra conducta, seguidamente tener la voluntad y motivación para hacerlo. Sin duda, reuniendo ambas condiciones, estaríamos camino a ser líderes más efectivos. Reitero, la educación está en nuestras manos, somos nosotros los facilitadores de los aprendizajes quienes liderando con propósito la formación de los futuros profesionales, haremos posible el cambio de cultura del que tanto se habla y añora

Referencias

- Canals, Agustí (2003). *La gestión del conocimiento*. Cataluña: Universidad Abierta de Cataluña. Disponible en: <https://www.uoc.edu/dt/20251/20251.pdf>
- Carriazo Diaz, C.; Pérez Reyes, M.; Gaviria Bustamante, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Revista Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 25, núm. Esp.3, pp. 87. Universidad del Zulia. Venezuela
- Goleman ,D., Boyatzis R. y Mckee, A. (2002). *El Líder Resonante Crea Más. El Poder de la Inteligencia Emocional*. España: Editorial Penguin Random House.
- Levy, D. (2000). El liderazgo institucional y su papel en la reforma de educación superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, N° 4, México.
- Paredes, A. (2006). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. Madrid: Editorial La Muralla.

Robert Fritz (2008). *El Camino de la menos resistencia*. Estados Unidos: Edición Kindle.

Polanco Hernández, A. (2005). La motivación en los estudiantes universitarios. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, vol. 5, núm. 2, julio-diciembre, 2005, pp. 1-13. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Warren Rick (2005). *Liderazgo con Propósito*. Estados Unidos de América: Editorial Vida.