

Presentación editorial

El liderazgo: su relevancia en la historia y evolución en la sociedad

Leadership: its relevance in history and evolution in society

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16894132>

MSc. Nathalie Mendoza de Luzardo¹

Correo: nathaliemendoza777@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-3250-9647>

Universidad Alonso de Ojeda. Ciudad Ojeda, Zulia, Venezuela

El liderazgo ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad. Los desarrollos en ciencia y tecnología, los avances en medicina, las leyes y todo lo relacionado a la evolución del ser humano ha sido posible gracias a personas que con su liderazgo ejercieron influencia sobre otros movilizando esfuerzos para lograr fines específicos. Por ello, dada la relevancia que este fenómeno tiene en la evolución del ser humano y de las sociedades ha tenido especial atención para los estudiosos de las ciencias administrativas y del comportamiento.

Debido a su importancia se ha agregado como cátedra en los *pensa* de diferentes carreras universitarias, incluso en algunos programas educativos de otros niveles. Del mismo modo, muchas personas que se dedican a la consultoría de empresas y mentoría tienen como parte esencial de su oferta de capacitación temas relacionados con el liderazgo.

John Zenger y Joseph Folhman (2020), en su libro **El Nuevo Líder Extraordinario**, relatan que en el último siglo se han publicado más de 3.500 millones de artículos sobre liderazgo, dentro de los

¹ Abogada. Magister en Educación, mención Gerencia de Organizaciones Educativas. Rectora de la Universidad Alonso de Ojeda. Zulia, Venezuela

cuales 419 millones son estudios de investigación publicados en revistas académicas, además de 499 millones de libros. De manera que, mucho se ha escrito sobre el liderazgo y se puede inferir que se seguirá escribiendo sobre este tema, da la impresión de ser uno de esos temas que no tienen fecha de caducidad. Sin líderes no sería posible el desarrollo del ser humano en sus diferentes ámbitos social, político, espiritual, empresarial, educativo, deportivo e incluso a nivel familiar.

Sandra Estrada Mejía (2007), profesora de la Universidad Tecnológica de Pereira (Colombia), en su artículo **Liderazgo a través de la historia**, comenta que el liderazgo se originó desde la aparición de las civilizaciones antiguas como lo fueron la griega, sumeria, romana, judía y la china. Entre algunos de los indicios que demuestran cualidades de liderazgo en la humanidad, destaca la autora varias áreas. A nivel religioso, por ejemplo, se han encontrado documentos de la civilización sumeria que datan de los siglos XLIX y L a. C., en los que se relata que los sacerdotes administraban grandes cantidades de bienes debido a la recolección tributaria y, presentaban rendición de cuentas al sumo sacerdote, así estas prácticas evidenciaban un liderazgo organizacional de parte de este sector de la sociedad.

A nivel legal, en la antigua Babilonia durante el reinado de Hammurabi, entre los siglos XX al XXVII a. C., se elaboró el Código de Hammurabi, conocido como uno de los primeros conjuntos de leyes escritas en la Historia, fue escrito en piedra, legislaba sobre diferentes áreas: penal, comercial, familia, entre otros, famoso por la severidad de sus castigos, entre ellos destaca la Ley del Tali3n mejor conocida por la premisa: “ojo por ojo, diente por diente”. En China, a finales del siglo XI a. C., se escribió la Constitución del Emperador Chow, esta norma contenía regulaciones sobre las labores, funciones, procedimientos, controles y castigos de todo el personal del Emperador, desde los altos rangos hasta el servicio dom3stico; de tal modo que, adem3s de ser una ley, tambi3n era una suerte de manual organizacional, con descriptivos de cargos incluidos.

En el 3mbito militar, relata Estrada (2007) que en Grecia en el siglo IV a. C. Alejandro El Grande -Rey de Macedonia- fue el primero en utilizar el sistema de Staff, sus m3todos militares, procedimientos y estilo de liderazgo causaron influencia en otros l3deres, como por ejemplo el General Napole3n (siglo XVIII).

En la Edad Moderna, a mediados del siglo XV, con la abolición del feudalismo y la consecuente libertad de los siervos, surge en la sociedad un liderazgo que desarrolla distintos métodos de administración agrícola, así como sistemas de manufactura de bienes, como resultado del crecimiento de las ciudades. En la medida que los negocios crecían, algunos artesanos comenzaron a contratar ayudantes, desarrollándose así los oficios, estructurados por niveles, primero estaba el maestro de los oficios, que representaba la persona capacitada y dueño del negocio, segundo los jornaleros, también estaban plenamente capacitados y ocupaban el rol de empleados, y, tercero los aprendices que se ejercitaban para ser jornaleros.

También en la Edad Moderna ocurre la Revolución Industrial como uno de los hitos transformadores de la sociedad. Se inició en Inglaterra en el siglo XVIII y se propagó por todo el mundo civilizado. Se produjeron innovaciones como la máquina a vapor, la cual contribuyó en el desarrollo de transporte y fábricas, también se creó el cinematógrafo y el teléfono, que significaron grandes avances para a nivel de entretenimiento y de medio de comunicación, entre otros.

En la Edad contemporánea (finales del siglo XVIII hasta la actualidad), los adelantos tecnológicos han sido abismales, a finales del siglo XX se conoce como la sociedad del conocimiento y la información, debido a los hallazgos cuali-cuantitativos en ciencia y tecnología como, las computadoras, el internet, el vehículo eléctrico, la inteligencia artificial, la biotecnología, la epigenética, la cura de enfermedades crónicas, entre otros. También se dice que es una era llena de complejidad e incertidumbre, la interconexión global conlleva a cambios acelerados en todas las áreas de la sociedad, la interdependencia de los eventos a nivel mundial, todo esto dificulta la posibilidad de los líderes de todos ámbitos para predecir el futuro.

En esta etapa, a nivel mundial se presentan grandes desafíos, fenómenos como el cambio climático, el incremento de la pobreza ha generado una brecha más grande a nivel social, trayendo consigo grandes tensiones, conflictos bélicos que no cesan, nuevas enfermedades, como la reciente pandemia del COVID-19. Todas estas situaciones requieren negociaciones y soluciones consensuadas en las que participen los líderes de los diferentes países involucrados, en todos sectores de la sociedad: el gubernamental, empresarial, el sector salud, la sociedad civil, así como, las universidades a través de la formación de profesionales en diversas áreas, y, como agentes responsables del desarrollo científico y humanístico.

Esta realidad tan compleja, sugiere la siguiente pregunta ¿qué tipo de líder requiere esta etapa de la humanidad? La respuesta no es fácil, los expertos de las ciencias administrativas han analizado variedad de modelos de liderazgo, entre los más conocidos se encuentran los modelos autocrático, democrático, carismático, transaccional, transformacional, liderazgo orientado a resultados, *laissez faire*, liderazgo global, neuroliderazgo, y, liderazgo por competencias. En la búsqueda del modelo ideal, muchos autores concuerdan en que no hay un modelo mejor que otro, por el contrario, un buen líder debe conjugar diversos modelos de acuerdo a la situación planteada.

Sin embargo, es pertinente resaltar la distinción del liderazgo global y liderazgo local, ya que son enfoques que se adaptan muy bien a las necesidades de esta Era Contemporánea. De acuerdo a Reiche et al. citado por Díaz y Silva (2023), en su artículo **Liderazgo global: una revisión del concepto, enfoques, competencias y retos en el contexto organizacional actual**, los autores definen al liderazgo global como “Los procesos y acciones a través de los cuales un individuo influye en una gama de constituyentes internos y externos de múltiples culturas y jurisdicciones nacionales en un contexto caracterizado por niveles significativos de complejidad de tareas y relaciones” (p. 61). Por su parte Goleman y Boyatzis, citados en el mismo artículo, definen al líder local como aquel que “tiene la capacidad de comprender y adaptarse a las dinámicas culturales y políticas de su país o región. Además, tiene una conexión emocional con la comunidad que lidera” (p. 62).

El modelo de liderazgo global se generó en la década de 1990 y mantiene mucha vigencia. Díaz y Silva (2023) a través de una revisión bibliográfica resumen las características o competencias específicas, que estos líderes deben tener, ellas son: -competencia intercultural, entendida como la habilidad para desarrollar tareas y funciones en contextos interculturales; -comunicación efectiva, estos líderes deben comunicarse de forma clara y fluida con personas de diversas culturas; -pensamiento estratégico y habilidad para solucionar problemas, implica analizar el contexto y tomar decisiones apropiadas e incluso arriesgadas; -adaptabilidad y flexibilidad, consiste en la capacidad de adaptarse rápidamente a diferentes culturas, entornos y situaciones; -liderazgo colaborativo, se refiere a la posibilidad de gestionar equipos diversos para lo cual se aplican principios basados en la participación, el compañerismo y la colaboración para obtener objetivos comunes; -conciencia y responsabilidad social, deben comprender el impacto que sus decisiones y acciones generan en la sociedad, así como en el medio ambiente.

Adicionalmente a lo señalado por los autores precitados, se pueden resaltar otras cualidades necesarias para que los líderes de esta época (ya entrado en el siglo XXI) puedan ejercer con idoneidad sus responsabilidades y desafíos, las cuales son válidas tanto para líderes locales, como para líderes globales. En este sentido, creemos firmemente que los líderes deben tener cualidades o competencias como -integridad, la cual se relaciona con el comportamiento ético -caso contrario- el líder pierde credibilidad, y con esto su capacidad de influir en sus colaboradores; también es importante -estar orientado a resultados, esto le permite trazarse objetivos claros y trabajar sobre ellos, cualidad muy valiosa sobre todo cuando se trabaja por proyectos, -tener formación intelectual, inteligencia emocional, para enfrentar diversas situaciones, así como, -resiliencia, conocida como la habilidad de sobreponerse a las adversidades y fracasos, -disciplina, y, manejo de las tecnologías de la información y comunicación.

Todas estas cualidades, habilidades o competencias se complementan, y no son las únicas, los expertos han descrito muchas más, aquí se señalan las que consideramos esenciales para un liderazgo exitoso independientemente del lugar, ambiente o nivel en el que se encuentre el líder.

En este sentido, en el **volumen 16, número 2 de la revista Ethos**, los aportes sobre el liderazgo que se han agregado, son valiosos; así, en el artículo **Cultura organizacional desde la perspectiva de la identidad profesional**, investigación realizada por los autores *Galué y Oviedo*, se busca fortalecer la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Eleazar López Contreras, entendidos estos como agentes de cambio, los docentes son líderes en el quehacer educativo tanto dentro como fuera del aula. Parte de las medidas tomadas por los investigadores fue crear equipos de trabajo en la institución educativa con el fin de fortalecer vínculos que promuevan la participación y compromiso de los docentes.

En el artículo **El papel de la dirección en la transformación de las organizaciones inteligentes**, *Zambrano* destaca el modelo de liderazgo de contingencia de Fred Fiedler, según el cual no existe un modelo mejor ni único para liderar, sino que el líder debe ajustarse a las circunstancias planteadas para poder tomar los mejores cursos de acción. En este artículo, también se hace énfasis en que las organizaciones deben promover la innovación y el aprendizaje continuo para poder enfrentar los momentos de incertidumbre.

Adicionalmente, en el artículo **Nuevas tendencias gerenciales: retos en tiempos de cambio**, *Bracho* plantea como objetivo principal conocer las nuevas tendencias gerenciales en las organizaciones venezolanas; además, estudia las características y categorías en la gestión empresarial, como la holocracia, la inteligencia artificial, y la gestión ágil, señala que la gerencia venezolana debe tener un plan estratégico a fin de tener competitividad, mantener el talento humano y tener sostenibilidad a futuro.

Los aportes de estos artículos promueven el análisis de la importancia del desarrollo de las características y competencias relacionadas a un liderazgo efectivo y acorde a los requerimientos de la sociedad del siglo XXI.

Otras investigaciones con temáticas importantes en las áreas educativa, ingeniería e historia, se reflejan en los artículos de *Torres Montilla* con el **mundo socioemocional del autismo**; *Hernández, Parra, Álvarez y Villalobos* en las **conductas disruptivas en los adolescentes**; *Hernández y Silva* en la **escuela y los problemas ambientales**; *Peña, José* en la **Inteligencia Artificial y su aplicación en el aprendizaje**; *Reyes Labarca* y la **reforma curricular de cátedra**; *Mejía Santamaría* enfoca el **modelaje del docente**; *Perozo Leal* abarca la **docencia y la multiculturalidad**; *Villalba Noriega* estudia el **rendimiento académico**; al igual que *Castillo y Rodríguez* con la **incorporación de las TIC**; *Oliveros y Camargo* realzan la **planificación estratégica en educación**; *Velásquez Bastidas* estudia la **resiliencia educativa**; *Pereira, Barreto y Villasmil* aplicaron **ingeniería en el proceso de tañido**; para concluir, un interesante ensayo presenta *Vidovic López*, en los **antecedentes históricos de la ciudad de Maracaibo**. Estos autores se destacan por el interés en la ciencia de acceso abierto, el intercambio de experiencias y en la divulgación del conocimiento científico.

MSc. Nathalie Mendoza de Luzardo
Rectora de UniOjeda