TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Liderazgo en la Era Digital: Desarrollando Habilidades Tecnológicas Clave

Corporación Universitaria Remington.
Ciencias Contables
Seminario de Cultura y Transformación Digital

Andrea Carolina Valderrama Martinez
Jhon Edison Maldonado Chingate

Juan Felipe Restrepo Arias
Seminario de Grado.
2024

Tabla de Contenidos

Resumen 3
Palabras clave: liderazgo, habilidades tecnológicas, transformación digital, organizaciones, desarrollo de competencias. 3
Pregunta orientadora de la búsqueda 4
Metodología de búsqueda de la información 6
Sustentación teórica de la pregunta 8
1. Comunicación 8
2. Relaciones humanas. 8
3. Mentalidad de un líder 9
4. Resolución de Conflictos 10
5. Retos del futuro. 12
6. Tecnologías emergentes. 13
Conclusiones. 15
Referencias 16

Resumen

En la era digital actual, las tecnologías emergentes están transformando radicalmente la forma en que operan y se gestionan las organizaciones. En este contexto, el liderazgo desempeña un papel crucial en la adopción y aprovechamiento efectivo de estas tecnologías disruptivas. Por lo tanto, es fundamental que los líderes desarrollen habilidades tecnológicas clave para guiar a sus organizaciones hacia el éxito en el entorno digital.

Esta investigación tiene como objetivo explorar y analizar las habilidades tecnológicas esenciales que deben poseer los líderes para garantizar la competitividad de sus organizaciones en la era digital. Se examinarán aspectos fundamentales como la adaptabilidad al cambio tecnológico, la comprensión de tendencias y herramientas digitales, la toma de decisiones basadas en datos, la gestión de equipos y proyectos tecnológicos, y el fomento de una cultura digital dentro de la organización.

Se espera identificar y categorizar las habilidades tecnológicas más críticas para los líderes, junto con estrategias y mejores prácticas para desarrollarlas. Además, se proporcionarán recomendaciones y un plan de acción para la implementación efectiva de programas de capacitación y desarrollo en este ámbito.

Esta investigación tendrá un impacto significativo al brindar a las organizaciones una guía práctica para desarrollar líderes capacitados en habilidades tecnológicas, lo cual es esencial para aprovechar las oportunidades de la era digital y mantener una ventaja competitiva. Además, contribuirá al avance del conocimiento académico en el campo del liderazgo y la transformación digital organizacional.

Palabras clave

- Liderazgo
- habilidades tecnológicas
- transformación digital
- organizaciones
- desarrollo de competencias.

Pregunta orientadora de la búsqueda

La pregunta orientadora de esta investigación es:

En la era digital actual, las organizaciones se enfrentan a cambios acelerados impulsados por la rápida evolución de las tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, la analítica de datos, la computación en la nube, entre otras. Estas tecnologías están transformando radicalmente la forma en que las empresas operan, innovan y compiten. En este contexto, el liderazgo desempeña un papel fundamental en la adopción y aprovechamiento efectivo de estas tecnologías, ya que los líderes son los encargados de establecer la visión, estrategia y cultura organizacional necesarias para impulsar la transformación digital.

Sin embargo, investigaciones recientes han identificado una brecha significativa en las habilidades tecnológicas de los líderes actuales. Esto representa un desafío crítico, ya que la teoría del liderazgo en la era digital sostiene que los líderes deben desarrollar un conjunto de habilidades tecnológicas clave para guiar a sus organizaciones hacia el éxito en este entorno dinámico y altamente competitivo. Estas habilidades incluyen la capacidad de adaptación al cambio tecnológico, la comprensión de tendencias y herramientas digitales, la toma de decisiones basadas en datos, la gestión de equipos y proyectos tecnológicos, y el fomento de una cultura digital.

Basado en este contexto teórico y la problemática identificada, la pregunta que orienta este trabajo de grado fue:

¿Cuáles son las habilidades tecnológicas clave que deben desarrollar los líderes para garantizar el éxito de sus organizaciones en la era digital, y el aprovechamiento de las nuevas tecnologías en sus organizaciones??

En la sección anterior, abordamos y fundamentamos la problemática que justifica la importancia de esta pregunta orientadora. Específicamente, mencioné los siguientes

problemas que enfrentan las organizaciones cuando los líderes carecen de habilidades tecnológicas:

- Resistencia al cambio ya la adopción de nuevas tecnologías.
- Brecha digital entre los líderes y el resto de la organización.
- Toma de decisiones deficientes al no aprovechar datos y análisis.
- Pérdida de oportunidades y eficiencia por un uso subóptimo de las tecnologías.
- Dificultades para atraer y retener talento digital debido a la falta de liderazgo digital.

Metodología de búsqueda de la información

Para llevar a cabo la búsqueda de información relacionada con la pregunta orientadora:

"¿Cuáles son las competencias y habilidades tecnológicas clave que los líderes deben desarrollar para gestionar de manera efectiva la transformación digital y el aprovechamiento de las nuevas tecnologías en sus organizaciones?", se utilizó la siguiente metodología:

Palabras clave:

- Liderazgo digital
- Habilidades tecnológicas para líderes
- Competencias digitales para líderes
- Transformación digital y liderazgo
- Gestión de cambio tecnológico
- Adopción de nuevas tecnologías en organizaciones

Buscadores y bases de datos:

- Bases de dato de la biblioteca de la universidad
- Google Académico
- Google
- Yahoo

Estrategia de búsqueda:

- Búsqueda inicial en Google Scholar y bases de datos académicos utilizando las palabras claves principales.

- Revisión de los resúmenes y relevancia de los artículos encontrados.
- Selección de artículos pertinentes y revisión de sus referencias y citas para identificar fuentes adicionales.
- Búsquedas más específicas con combinaciones de palabras clave y filtros como año de publicación, revista, etc.
- Priorización de artículos de revistas indexadas, actas de conferencias y libros de editoriales reconocidas.
- Análisis de los artículos seleccionados y extracción de información clave.
- Organización y síntesis de la información recopilada.

Además, se consultaron informes y estudios de organizaciones líderes en tecnología y transformación digital. Esta metodología permitió realizar una búsqueda exhaustiva y sistemática de información relevante, asegurando la calidad y confiabilidad de las fuentes utilizadas en la investigación.

Sustentación teórica de la pregunta

Un líder es una persona clave que guía a un equipo hacia el logro de objetivos y el desarrollo continuo. Las competencias que definen a un líder efectivo incluyen habilidades en comunicación, relaciones interpersonales, mentalidad estratégica, resolución de conflictos, inteligencia emocional, y la capacidad de enfrentar y adaptarse a los desafíos futuros. Estas competencias permiten a los líderes no solo dirigir con eficacia, sino también inspirar y motivar a su equipo, creando un entorno de trabajo positivo y resiliente.

1. Comunicación

La comunicación es una de las competencias más cruciales para un líder efectivo, implica no solo la capacidad de expresar ideas y decisiones de manera clara y concisa, sino también la habilidad de escuchar activamente, interpretar mensajes no verbales y adaptar el estilo de comunicación a diferentes situaciones y personas, para transmitir ideas de manera clara y efectiva. Un líder debe ser capaz de escuchar activamente, proporcionar retroalimentación constructiva y adaptar su mensaje a diferentes audiencias, Caudillo (2024) define la comunicación de la siguiente manera “es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos, con el objetivo de aportar información y recibirla. Tal comunicación puede llevarse a cabo de diferentes formas una de ellas es verbal o no verbal” (pág. 15). Un líder que se comunica eficazmente establece una base de confianza y transparencia, lo que facilita la alineación de todos hacia objetivos comunes. La claridad en la transmisión de ideas y expectativas reduce malentendidos y errores, permitiendo que las tareas se realicen de manera más eficiente. Además, un líder que escucha activamente fomenta un ambiente donde los miembros del equipo se sienten valorados y comprendidos, lo que mejora la moral y el compromiso. La retroalimentación constructiva es otro aspecto crucial, ya que ayuda al crecimiento profesional y personal de los colaboradores.

En resumen, una comunicación efectiva es el cimiento sobre el cual se construye un equipo cohesionado y productivo.

2. Relaciones humanas.

El éxito de cualquier organización depende de las relaciones interpersonales entre un líder y sus compañeros de trabajo. Un líder efectivo entiende que no solo debe dirigir y tomar decisiones, sino también crear una atmósfera de respeto y confianza entre los miembros del grupo.

La capacidad de construir y mantener relaciones sólidas es crucial. Esto implica empatía, respeto y la habilidad de motivar e inspirar a otros. la mentalidad de un líder. Caudillo (2024) aporta lo siguiente, “El ser humano no es autosuficiente, necesita de los demás para sobrevivir (de ellos obtiene: alimentos, cuidados, vestido, protección, etc.). Para que una sociedad pueda funcionar, sus integrantes deben relacionarse entre sí” (pág. 26) Para empezar, la comunicación es fundamental. Un líder debe estar disponible y dispuesto a escuchar a los miembros de su equipo. Esta apertura fortalece la cohesión del equipo y mejora la resolución de problemas. La retroalimentación constructiva, tanto positiva como negativa, debe ser parte del día a día para que los empleados se sientan valorados y puedan mejorar continuamente.

3. Mentalidad de un líder

La mentalidad de un líder es un componente crítico que influye en el desempeño y el éxito tanto de él mismo como de su equipo y organización. La mentalidad abarca las creencias, actitudes y perspectivas que un líder adopta al enfrentar desafíos, tomar decisiones y relacionarse con los demás. Una mentalidad positiva y proactiva puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en un entorno empresarial dinámico y competitivo. Goldverg (2024) menciona que los lideres “tienen la capacidad necesaria para tomar decisiones que impacten favorablemente sobre los resultados, y cuando no es

así, hacerse cargo de las consecuencias" (pág. 61), La mentalidad de crecimiento es fundamental en primer lugar.

Los líderes con esta mentalidad ven los desafíos como oportunidades para aprender y crecer tanto para sí mismos como para su equipo, dado que los empleados están más dispuestos a experimentar y proponer nuevas ideas sin miedo al fracaso, esta perspectiva fomenta la innovación y la creatividad.

El liderazgo con una mentalidad de crecimiento también fomenta el desarrollo continuo de habilidades, lo que puede conducir a un equipo más hábil y adaptable. Además, la resiliencia es un rasgo esencial de la mentalidad de un líder, los contratiempos son inevitables en el mundo empresarial, Goldverg (2024) ha afirmado lo siguiente:

> Considero que todos los coaches, así como los líderes de la pospandemia, independientemente de la experiencia, se benefician de trabajar con un colega que tenga las habilidades de inspirar, desafiar y colaborar para crear un espacio de reflexión, explorar puntos ciegos, dilemas éticos y reacciones emocionales. (pág. 66)

En resumen, la mentalidad de un líder juega un papel importante en su capacidad para liderar a su equipo y lograr los objetivos de la organización. El líder se fortalece con una mentalidad de crecimiento, resiliente, de servicio, estratégica y ética. También impulsa a su equipo hacia el éxito. Cualquier líder que desee dejar una marca positiva y duradera en su organización debe cultivar estas perspectivas.

4. Resolución de Conflictos

Los líderes deben ser expertos en mediar y resolver disputas de manera justa y eficiente, manteniendo la armonía y el enfoque en los objetivos comunes. La capacidad de resolución de conflictos es una habilidad crucial para cualquier líder efectivo. Los conflictos en el lugar de trabajo son inevitables debido a la diversidad de personalidades, intereses y opiniones. Un líder competente en la resolución de conflictos no solo mantiene un ambiente de trabajo armonioso, sino que también promueve la productividad y el bienestar del equipo, Paternina, Santana Galindo, & Gómez (2022) señalaron lo

dicho por Torres (2013) “el conflicto es una forma de conducta competitiva entre personas o grupos, es visible cuando dos o más personas compiten por objetivos o por recursos limitados percibidos como incompatibles o realmente incompatibles (pág. 376).” (pág. 30) En primer lugar, la resolución de conflictos contribuye a un ambiente de trabajo positivo. La gestión eficaz de conflictos evita que las tensiones aumenten y minimiza el estrés entre los empleados. Los líderes que abordan los conflictos de manera proactiva y justa crean un ambiente donde los empleados se sienten seguros y respetados. Esto fortalece las relaciones, mejora la moral del equipo, aumenta la satisfacción laboral y aumenta la cohesión del grupo.

Además, la resolución de conflictos fomenta la comunicación abierta. Los conflictos, si se abordan adecuadamente, pueden ser una oportunidad para mejorar la comunicación dentro del equipo. Un líder que facilita el diálogo abierto y honesto permite que los colaboradores expresen sus preocupaciones y puntos de vista. Este intercambio de ideas puede conducir a soluciones creativas y a una comprensión más profunda de las perspectivas de los demás. Una comunicación eficaz no solo resuelve el conflicto actual, sino que también previene futuros malentendidos.

Finalmente, la resolución de conflictos promueve el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. Al enfrentar y resolver conflictos, los empleados aprenden valiosas habilidades de negociación, comunicación y gestión de emociones. Un líder que guía a su equipo a través de estos procesos contribuye a su crecimiento y prepara a los colaboradores para asumir mayores responsabilidades en el futuro. Este desarrollo continuo es beneficioso tanto para los individuos como para la organización en su conjunto.

En resumen, la capacidad de un líder para resolver conflictos de manera efectiva es esencial para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. Esta habilidad no solo mejora las relaciones interpersonales y la comunicación dentro del equipo, sino que también fortalece la toma de decisiones, construye confianza y promueve el desarrollo de los colaboradores. Un líder que domina la resolución de conflictos contribuye significativamente al éxito y la cohesión de su organización.

5. Retos del futuro.

Los líderes pospandemia enfrentan una serie de retos únicos y complejos en un mundo que ha cambiado significativamente debido a la crisis del COVID-19. Estos desafíos abarcan desde la adaptación a nuevas formas de trabajo hasta la gestión de la salud mental y el bienestar de los empleados. Llopis Casellas (2024) señala “esta necesidad de dotar a la organización de una mayor responsabilidad social y de un sentido de propósito no es solo el fruto de las presiones externas, sino que responde a una necesidad interna de las propias compañías.” (pág. 195) uno de los mayores desafíos es gestionar el trabajo híbrido y remoto. La pandemia ha acelerado la adopción del trabajo desde casa y muchas organizaciones han decidido mantener este formato. Los líderes deben equilibrar el trabajo presencial y remoto para garantizar que todos los empleados tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos. Esto incluye desarrollar políticas claras, invertir en la tecnología adecuada y fomentar una cultura de inclusión y colaboración. Para esto podemos mencionar lo dicho por Llopis Casellas (2024)“las empresas se esfuerzan por contemporizar con las nuevas demandas sociales, con los retos de las comunidades en las que se integran y con los valores que defienden sus grupos de interés.” (pág. 198)

La pandemia ha tenido un impacto considerable en la salud mental de los empleados. Los líderes deben ser más conscientes y proactivos en abordar el bienestar mental y emocional de su equipo. Esto incluye la implementación de programas de apoyo psicológico, la promoción de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y la creación de un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan seguros y apoyados. El entorno empresarial postpandemia es muy volátil y requiere una gestión eficaz del cambio. Los líderes deben poder guiar a sus equipos a través de transiciones continuas y rápidas, desde el cambio de estructuras organizativas hasta la adaptación a nuevas tecnologías. La resiliencia es clave y los líderes deben cultivar esta habilidad tanto en ellos mismos como en sus equipos para permitir que sus organizaciones se adapten y crezcan frente a la incertidumbre.

En resumen, los líderes postpandemia enfrentan una situación llena de desafíos complejos que requieren adaptabilidad, empatía y visión estratégica. La capacidad de gestionar el trabajo híbrido, promover el bienestar de los empleados, fomentar la inclusión, impulsar la innovación y adoptar la responsabilidad social es esencial para tener éxito en el nuevo mundo laboral. Adaptarse a estos desafíos no sólo garantizará la supervivencia de su organización, sino que también le permitirá prosperar en el futuro.

6. Tecnologías emergentes.

Las tecnologías emergentes en la era digital actual presentan tanto oportunidades como desafíos significativos para las empresas. Aceptar estas innovaciones puede cambiar completamente los modelos de negocio, pero conlleva una serie de desafíos que deben abordarse con estrategias adecuadas y un liderazgo visionario.

La resistencia a los cambios dentro de las organizaciones es uno de los principales desafíos. Es difícil lograr una transformación organizacional y cultural cuando se trata de implementar nuevas tecnologías. Llorente & gutierrez (2023) abordan la actualidad de las organizaciones, “se encuentran en un constante proceso de evolución digital, sin duda la pandemia del COVID-19, provocó situaciones de aprendizaje inesperadas donde todos tuvimos que adaptarnos a una forma de comunicarnos diferente.” (pág. 226) Debido a la incertidumbre y al miedo a lo desconocido, los empleados y los directivos pueden mostrar resistencia. Es esencial que las empresas promuevan una cultura de innovación y aprendizaje constante que vea el cambio como una oportunidad para el crecimiento en lugar de una amenaza.

A medida que avanza la digitalización, la ciberseguridad se ha convertido en una preocupación importante. Fondevila (2022) la define como “Servicios de seguridad destinados a proporcionar protección correspondiente y mejorar sus capacidades de prevención, detección y respuesta ante incidentes de tecnológicos.” (pág. 143) Las nuevas tecnologías como el Internet de las cosas y la inteligencia artificial están ampliando la superficie de ataque y creando nuevas vulnerabilidades. Las organizaciones deben invertir en medidas de seguridad sólidas y estar al tanto de las amenazas y

vulnerabilidades emergentes. Además, se deben cumplir normas de protección de datos cada vez más estrictas, lo que hace que la gestión de datos sea aún más compleja.

Conclusiones.

En conclusión, para que los líderes gestionen de manera efectiva la transformación digital y el aprovechamiento de nuevas tecnologías en sus organizaciones, es fundamental que desarrollen una serie de competencias y habilidades tecnológicas clave. Entre ellas, destaca la necesidad de una visión estratégica digital clara, que permita alinear los objetivos tecnológicos con los objetivos generales de la empresa. Además, el conocimiento profundo de tecnologías emergentes y su aplicación práctica se convierte en un diferenciador competitivo.

Para superar la resistencia y facilitar la adopción de nuevas tecnologías, es importante gestionar la innovación y fomentar una cultura de cambio. Además, la capacidad de comprender y aplicar datos a través de sistemas de análisis sofisticados ayuda a tomar decisiones más estratégicas e informadas, lo que fomenta la eficiencia y la innovación.

Dado el aumento de las amenazas digitales, la ciberseguridad debe ser una prioridad y los líderes deben estar preparados para implementar medidas de protección efectivas. El liderazgo colaborativo también fomenta la cooperación y la cohesión en equipos diversos y multifuncionales, lo que lo hace crucial en entornos digitales.

Finalmente, la adaptabilidad y el compromiso con el aprendizaje continuo permiten a los líderes mantenerse al día con los rápidos avances tecnológicos, asegurando que sus organizaciones no solo se adapten, sino que prosperen en la era digital. En resumen, el desarrollo de estas competencias y habilidades es esencial para cualquier líder que aspire a guiar su organización con éxito a través de la transformación digital.

Referencias

Caudillo Perez, H. (2024). *Liderazgo y comunicación.* Obtenido de https://elibro.net/es/lc/remington/titulos/253767

Fondevila Antolin, J. (2022). *Transformación digital en las medianas y pequeñas entidades locales: retos en clave de eficiencia y sostenibilidad.* kluwe españa. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/remington/titulos/222023

Goldverg, D. (2024). *Liderazgo para los tiempos actuales: nuevos paradigmas y habilidades de coaching.* Obtenido de https://elibro.net/es/lc/remington/titulos/253130

Llopis Casellas, J. (2024). *Inteligencia directiva: manual para liderar equipos.* marge book. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/remington/titulos/251002

Llorente Cejudo, C., & gutierrez castillo, j. (2023). *Tecnologías emergentes y pedagogías de la innovación.* Dykinson. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/remington/titulos/245777

Paternina, D., Santana Galindo, L. K., & Gómez, Y. V. (2022). *Habilidades blandas para el profesional del siglo XXI.* corporacion uniminuto de Dios. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/remington/titulos/232097

Torres, E. (2013). *La mediación a la luz de la tutela judicial efectiva.* Universidad de Salamanca. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1794-38412021000100015000062&lng=en