

Editorial

El líder del siglo XXI: más allá de las competencias técnicas

The 21st-century leader: beyond technical skills

Marcia Iliana Criollo Vargas

Universidad Nacional de Loja

Marciacv4@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5326-2456>

<https://doi.org/10.58995/redlic.rmic.v3.n2.a142>

Recibido: 07-05-2024 Aceptado: 16-06-2025 Publicado: 01-07-2025

Cómo citar:

Criollo Vargas, M. I. (2025). El líder del siglo XXI: más allá de las competencias técnicas. *Revista Multidisciplinaria Investigación Contemporánea*, 3(2). <https://doi.org/10.58995/redlicrmic.v3.n2.a142>

Resumen

En el contexto de la transformación digital, acelerado por la inteligencia artificial, la automatización y la globalización, surge la necesidad de repensar el liderazgo como una competencia humana, ética, y transformadora. Esta editorial propone que el verdadero liderazgo va más allá de la gestión administrativa: implica inspirar, movilizar, interactuar, y acompañar con empatía, autoconciencia y visión crítica. El liderazgo visto desde un enfoque basado en habilidades blandas como la comunicación

asertiva, la resiliencia, la inteligencia emocional y la colaboración, debe orientarse al bienestar colectivo y a la construcción de entornos inclusivos y sostenibles. Por lo tanto, se destaca el papel clave del liderazgo educativo como un agente de cambio social y garante del desarrollo humano. Finalmente, se resalta la necesidad de formar líderes auténticos, capaces de responder con sensibilidad y responsabilidad a los desafíos contemporáneos, contribuyendo a una sociedad más justa, equitativa y comprometida con la paz y la sostenibilidad.

Palabras Clave: Competencias de liderazgo, habilidades socioemocionales, habilidades blandas, liderazgo auténtico.

Abstract

In the context of digital transformation, accelerated by artificial intelligence, automation, and globalization, there is a growing need to rethink leadership as a human, ethical, and transformative competence. This editorial proposes that true leadership goes beyond administrative management: it involves inspiring, mobilizing, interacting, and supporting with empathy, self-awareness, and a critical vision. Leadership, viewed from an approach based on soft skills such as assertive communication, resilience, emotional intelligence, and collaboration, should be oriented toward collective well-being and the construction of inclusive and sustainable environments. Therefore, the key role of educational leadership as an agent of social change and guarantor of human development is highlighted. Finally, the need to train authentic leaders capable of responding sensitively and responsibly to contemporary challenges, contributing to a more just and equitable society committed to peace and sustainability, is emphasized.

Keywords: Leadership competences, socioemotional skills, soft skills, authentic leadership.

¿Cómo debe responder el líder a los cambios acelerados que enfrenta la humanidad en un contexto de transformación digital? En tiempos donde la inteligencia artificial (IA), la automatización y la globalización están determinando los escenarios mundiales, surge entonces la necesidad apremiante de repensar la cualidades de un buen líder desde una perspectiva más humana, empática y transformadora.

Liderar es un proceso dinámico de influencia, motivación y construcción de objetivos comunes (Orús, 2014). No se trata solo de dirigir, sino de movilizar talentos diversos y contextos distintos hacia metas compartidas. Por eso, el liderazgo efectivo incluye competencias como la autoconfianza, la empatía, la organización, la orientación al servicio, la adaptabilidad y la iniciativa (Goleman, 1995). A su vez, un buen líder inspira antes que controla, resuelve conflictos con proactividad, fomenta la cooperación, establece metas esperanzadoras y comunica con claridad (Northouse, 2016).

La educación del futuro no se construye exclusivamente a partir de avances tecnológicos o reformas curriculares. Su verdadera esencia se encuentra en la calidad de la interacción humana y en la capacidad de los líderes para administrar desde una perspectiva sensible, visionaria y adaptable a las diferentes realidades del contexto en el que se desempeñan (Gomez, 2008). Por lo tanto, las competencias en liderazgo deben evolucionar hacia una forma más colaborativa, sostenible, ética, flexible y adaptable a los desafíos de una sociedad cambiante.

El liderazgo o gestión directiva no sólo puede limitarse a una función meramente administrativa ni a la gestión de recursos y procesos. Hoy en día, se requiere una figura inspiradora, motivadora, capaz de guiar y acompañar procesos operativos desde una mirada reflexiva, reconociendo el papel protagónico

de su equipo de trabajo, y poniendo en juego las habilidades blandas como son: la empatía, la comunicación asertiva, el trabajo colaborativo, la resiliencia y la inteligencia emocional, competencias indispensables de un buen líder en un mundo incierto, cambiante y complejo (Goleman, 2002).

Vivimos en un contexto globalizado marcado por cambios y transformación constante en las sociedades. En este escenario, autores como Ganga-Contreras et al., (2017) destacan la importancia de un liderazgo auténtico, entendido como aquel que, al momento de tomar decisiones es imprescindible considerar en el impacto que causan en los demás. Los líderes auténticos evitan adoptar medidas verticales, impositivas o contrarias al bienestar de sus colaboradores. La autenticidad en el liderazgo se relaciona con la creación de un ambiente laboral positivo, la autoconciencia, la capacidad de influir positivamente en los demás, la autorregulación en la solución de conflictos, así como la construcción de relaciones basadas en la confianza, el empoderamiento, y el humanismo en la toma de decisiones trascendentales. Estas decisiones deben contribuir a reducir tensiones, desigualdades, injusticias y fracturas sociales. En este sentido, es necesario formar líderes con pensamiento crítico, reflexivo, flexible, adaptable, con conciencia ética y sólidas habilidades interpersonales (Harvard, 2021).

Como señala la UNESCO (2021), “la humanidad enfrenta una encrucijada: debemos repensar el liderazgo desde una perspectiva colaborativa, inclusiva y solidaria para garantizar la paz, la justicia y la sostenibilidad del planeta” (p. 7). Es necesario, por lo tanto, promover una educación que cultive liderazgos comprometidos con la dignidad humana, capaces de responder con sensibilidad, creatividad y responsabilidad social a los desafíos de una convivencia interglobal pacífica y el bienestar compartido.

Cuando pensamos en liderazgo, no solo evocamos la imagen de quien guía o inspira, sino la de aquel modelo a seguir, aquel que deja una huella significativa en la vida de los demás. Más allá de demostrar cualidades excepcionales, liderar implica transformar desde el ejemplo, influir con sentido reflexivo y flexible para construir un legado desde lo auténticamente humano (Sierra Villamil, 2016). En el contexto educativo, el liderazgo alcanza una visión todavía más profunda: el liderazgo adquiere un sentido estratégico, ético y sostenible en el tiempo. La prioridad ya no debe ser la competitividad, el individualismo, sino lo profesional, lo humano y un liderazgo ejercido con calidad y calidez en pro del bien común.

Es fundamental comprender que el liderazgo trasciende el ámbito empresarial u organizacional. Principalmente se manifiesta en personas que, al asumir posiciones de influencia, impactan directamente en la vida de los demás, convirtiéndose en agentes de cambio social, en entes que escriben la historia de los pueblos. Estos líderes reconocen potencialidades, escuchan y mantienen una comunicación fluida con su equipo de trabajo, actúan con integridad y orientan sus acciones hacia la consecución de metas comunes, siempre promoviendo el bienestar colectivo (Castro et al., 2020). En este sentido, la innovación y el poder no deben limitar la puesta en práctica de las habilidades blandas ni mucho menos menoscabar el anhelo de un mundo más justo y equitativo. Como afirma Fullan (2001), “el verdadero liderazgo no se impone, se construye desde la capacidad de inspirar y movilizar a otros hacia el cambio significativo” (Fullan, como se cita en Montecinos & Uribe, 2016, p. 94).

El verdadero liderazgo demanda el desarrollo de competencias socioemocionales y una visión transformadora de manera que “integre la empatía, la comunicación efectiva y la toma de decisiones con conciencia social” (Moral &

Villardón-Gallego, 2021, p. 105). Además, debe responder a los desafíos contemporáneos desde una práctica crítica y reflexiva, capaz de influir positivamente en los grupos sociales que dirigen (Sahlberg, 2020, p. 143).

En conclusión, en un mundo caracterizado por la complejidad y la transformación digital, las cualidades del buen líder deben trascender lo administrativo para convertirse en un ente más humano. Esta editorial ha reflexionado sobre la necesidad de formar líderes con conciencia ética, sensibilidad social y habilidades blandas, capaces de enfrentar los desafíos del siglo XXI con una visión colaborativa, empática y sostenible. Como reitera la UNESCO (2021), repensar el liderazgo desde un enfoque humano y solidario es clave para garantizar la paz, la justicia y la sostenibilidad global. Apostar por liderazgos que inspiren, movilicen y acompañen procesos operativos con calidad y calidez permitirá construir sociedades resilientes, equitativas y comprometidas con un mundo más justo para todos.

Referencias

- Bolívar, A. (2022). *Liderazgo pedagógico en tiempos de incertidumbre*. Revista Iberoamericana de Educación, 89(1), 17–34.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Fullan, M. (2020). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2002). Importancia de la inteligencia emocional. *Educación XXI*, 5, 77–96. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>
- Gómez-Ortiz, Amalia, R., & Ortiz, G. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro , pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & Gestión*, 24(0155), 157–194.
- Castro, G., Puerto, C. y R. M. F. (2020). *La Influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores. Estudio de caso del instituto Nacional de Tecnología Industrial* (Vol. 2507, Issue February).
- Ganga-Contreras, F. A., Navarrete-Andrade, E., & Suárez Amaya, W. (2017). Aproximación a los fundamentos teóricos del liderazgo auténtico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 36. <https://doi.org/10.31876/revista.v22i77.22497>
- Marina, J. A. (2017). *Biografía de la humanidad: Historia de la evolución de las culturas*. Ariel.
- Montecinos, C., & Uribe, C. (2016). *Liderazgo para la justicia social en América Latina*. Ediciones Universidad Católica de Chile.

- Montecinos, C., & Uribe, M. (2016). *Desarrollo de liderazgos para el aprendizaje en el siglo XXI*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Moral, C., & Villardón-Gallego, L. (2021). *Competencias socioemocionales para el liderazgo educativo*. Narcea.
- Murillo, F. J. (2020). Liderazgo para el aprendizaje: Una revisión de la literatura. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(1), 65–88.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Sage Publications.
- OECD. (2018). *The future of education and skills 2030: Conceptual learning framework*. <https://www.oecd.org/education/2030-project/>
- Orús, M. L. (2014). La conceptualización del liderazgo: Una aproximación desde la práctica educativa. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, 12(5), 79–97.
- Sahlberg, P. (2020). *In teachers we trust: The Finnish way to world-class schools*. W. W. Norton & Company.
- Sierra Villamil, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 81, 111–128. <https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- UNESCO. (2021). *Reimaginar juntos nuestros futuros: Un nuevo contrato social para la educación*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf00000379707>