



SIBIUAS

Revista de la Dirección General de Bibliotecas

ISSN (en trámite)



U N I V E R S I D A D A U T Ó N O M A D E S I N A L O A

EXPERIENCIAS Y TESTIMONIOS



RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO CON LO ACADÉMICO Y PROFESIONAL

RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND LEADERSHIP WITH ACADEMIC AND PROFESSIONAL ASPECTS

SILVIA BRENDA EMBLETON SÁNCHEZ

 0000-0002-9045-5687

silviabrenda.es@ms.uas.edu.mx

Recibido: 11 de octubre de 2023.

Aceptado: 22 de octubre de 2023.

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir igual (CC BY-NC-SA 4.0), que permite compartir y adaptar siempre que se cite adecuadamente la obra, no se utilice con fines comerciales y se comparta bajo las mismas condiciones que el original.

SIBIUAS Revista de la Dirección General de Bibliotecas
Núm. 2, ISSN (en trámite)

RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO CON LO ACADÉMICO Y PROFESIONAL

RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND LEADERSHIP WITH ACADEMIC AND PROFESSIONAL ASPECTS

RESUMEN

La motivación y el liderazgo desempeñan un papel crucial en la sociedad. En este texto se realiza una reflexión que tiene como objetivo explorar la relación entre la motivación y el liderazgo en contextos académicos y profesionales, especialmente en momentos de crisis como la experimentada durante la pandemia de COVID-19. En este análisis, se abordan las definiciones y los tipos de motivación, ya sea intrínseca o extrínseca. Asimismo, se examinan los diversos estilos de liderazgo, incluyendo el liderazgo planificador, innovador y transformacional. Las conclusiones destacan que, aunque la llegada del COVID-19 sumió a muchas personas en situaciones inéditas, alterando drásticamente su vida cotidiana, también generó cambios significativos, como la transición del trabajo o estudio al entorno doméstico y la búsqueda de alternativas para mantener el empleo y la supervivencia.

Palabras clave: Motivación, Liderazgo, Escuela, Empresa, Organización.

ABSTRACT

Motivation and leadership are pivotal elements in shaping societal dynamics. This paper delves into the intricate relationship between motivation and leadership within academic and professional spheres, particularly in the face of crises like the unprecedented challenges brought about by the COVID-19 pandemic. The analysis encompasses a comprehensive exploration of the definitions and manifestations of motivation, distinguishing between intrinsic and extrinsic sources. Additionally, it scrutinizes various leadership styles, encompassing planning, innovation, and transformational approaches. The conclusions underscore that, despite the arrival of COVID-19 thrusting many individuals into uncharted territory and fundamentally reshaping their daily routines, it also catalyzed significant transformations. These include the shift from traditional work or study settings to home environments and the exploration of alternative strategies for sustaining employment and ensuring survival.

Keywords: Motivation, Leadership, Education, Business, Organization.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo constituye una reflexión cuyo propósito es abordar la relación entre la motivación y el liderazgo en los ámbitos académico y profesional, particularmente en situaciones de crisis como la experimentada con la llegada del COVID-19.

La pandemia del COVID-19 ha generado en el ámbito escolar y laboral situaciones sin precedentes, donde el papel habitual de maestros y estudiantes, empleadores y empleados, se vio obligado a cambiar.

En el caso de la educación, esto se debió al desafío de aprender y enseñar de manera diferente, utilizando diversos medios como televisión, radio, computadoras o teléfonos celulares. Aunque algunas personas ya estaban familiarizadas con este tipo de enseñanza o trabajo antes de la pandemia, la magnitud del cambio fue notoria.

En el ámbito laboral, la irrupción del COVID-19 presentó desafíos significativos que requirieron una adaptación rápida. La necesidad de ajustarse a nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo o la reestructuración de las dinámicas presenciales, se convirtió en una realidad para muchos profesionales. Aunque algunos ya estaban familiarizados con estas prácticas previamente, la magnitud del cambio fue palpable.

De acuerdo con la UNICEF (2020), las crisis ponen a prueba una capacidad crucial en las personas, los grupos y las sociedades: la resiliencia. Aunque las crisis no son deseables ni “buenas”, pueden brindarnos la oportunidad de aprender lecciones que nos serán útiles a lo largo de la vida y que nos ayudarán a enfrentar otras crisis, ya sean grandes o pequeñas.

Durante el período de contingencia sanitaria, marcado por la solicitud de quedarnos en casa, el desafío se volvió en ocasiones caótico para muchas personas, ya que no estaban habituadas a quedarse en casa, ni al uso de ciertas herramientas digitales. Además, el caos se manifestó en la resistencia de muchas personas al cambio, ya que algunos expresaron que la computadora o el celular eran percibidos exclusivamente como dispositivos de entretenimiento y no como herramientas para el trabajo o actividades académicas.

MOTIVACIÓN

Por lo anterior expuesto, la motivación se convirtió en un elemento fundamental a poner a discusión, encontrando necesario hacer la distinción entre la motivación intrínseca y extrínseca. En este sentido, Embleton Sánchez (2023) cita lo siguiente:

Un joven puede tener una motivación intrínseca o extrínseca, de acuerdo con Reeve (citando Deci y Ryan, 1985^a, 2005) la motivación intrínseca es “la inclinación innata de comprometer los intereses propios y ejercitar las capacidades personales para, de esa forma, buscar y dominar los desafíos máximos” (p.130); esta motivación surge de las curiosidades de los jóvenes por querer realizar algo, esta curiosidad lo hace comprometerse en cosas que los haga aprender; un ejemplo de esto es cuando un joven tiene curiosidad sobre un tema, el joven no descansa hasta que sabe todo sobre el tema, sin necesidad de que se lo pidan o haya alguna calificación de por medio. (Embleton, 2023, p.1380)

Explorar la dinámica de la motivación intrínseca y extrínseca es esencial para comprender cómo influyen en el aprendizaje de las personas y para obtener un conocimiento exhaustivo sobre sí mismos, sin necesidad de presiones externas o evaluaciones poder conseguir una meta u objetivo trazado en su vida laboral, académica y vida diaria. Ahora, al considerar la aplicación de estas ideas en contextos académicos y profesionales, nos adentramos en el terreno del liderazgo.

LIDERAZGO

Las teorías y estilos de liderazgo desempeñan un papel crucial al mantener un ambiente de equilibrio y motivación entre los grupos de personas. Identificar el tipo de líder que es cada quien, así como reconocer las propias habilidades de liderazgo, son elementos esenciales para fomentar un entorno efectivo y estimulante.

Según Guerra, L. (2018), tras llevar a cabo una serie de trabajos de campo, se propuso identificar dos dimensiones clave del liderazgo: la estructura de inicio y la consideración:

La estructura de inicio se manifiesta cuando el líder organiza y define las relaciones en el grupo, empleando modelos y canales específicos de comunicación y proporcionando una explicación clara de las tareas a realizar. Por otro lado, la consideración implica una conducta que refleja amistad, respeto, calidez, confianza mutua y armonía entre el líder y su equipo. El líder se preocupa por brindar apoyo a los seguidores dentro del grupo.(pp. 58-59)

En resumen, podemos identificar aquí estilos de liderazgo planificador e innovador, los cuales, al fusionarse, se vuelven sumamente útiles en el ámbito profesional. Quienes practican este tipo de liderazgo tienen la capacidad de comprender a fondo las reglas y el funcionamiento interno de los grupos de trabajo, lo que contribuye a mantener un ambiente organizado y eficiente.

Por otro lado, existen otro tipo de líder el cual se denomina como transformacional, que de acuerdo con Blanch, et al. (septiembre, 2016):

[...] se caracteriza como aquel que establece una visión sobre el futuro, compartida con los miembros de la organización; considera las diferencias individuales entre los mismos y actúa como estímulo para la consecución de los objetivos y metas organizacionales (Yammarino y Bass, 1990). Los líderes transformacionales son descritos como capaces de motivar a sus seguidores para que trasciendan sus propios intereses individuales, de modo que orienten su comportamiento a la consecución de metas colectivas (Bass, 1985). (Blanch, et al., 2016, p. 171)

En tiempos de crisis, como la experimentada con la llegada del COVID-19, contar con liderazgos de tipo planificador, innovador y transformacional puede resultar invaluable para alcanzar las metas colectivas. La ausencia o la falta de asunción de un liderazgo que involucre a todos los miembros que trabajan o colaboran dentro de una empresa o escuela puede generar la sensación de estar ‘sin rumbo’ o ‘perdidos’, dado que no hay una meta u objetivo claro a seguir.

REFLEXIÓN

A raíz del COVID-19, muchas personas se enfrentaron a una situación inédita que transformó radicalmente sus vidas. En algunos casos, la adaptación implicó trasladar el trabajo o la escuela al hogar, mientras que otros se vieron obligados a buscar alternativas para garantizar su subsistencia. Este evento destacó el tipo de liderazgo prevalente en diferentes lugares y la manera en que se abordan las problemáticas surgidas y persistentes desde entonces.

La carencia o la falta de asunción de un liderazgo que incluya a todos los elementos que colaboran o trabajan en una empresa o escuela puede generar la sensación de estar ‘sin rumbo’ o ‘perdidos’, ya que la ausencia de una meta u objetivo claro puede ser desorientadora.

En este sentido, la motivación continúa desempeñando un papel fundamental en la sociedad. A pesar de las dificultades, muchas personas mantienen en mente sus metas y están dispuestas a hacer todo lo posible para alcanzarlas.

En este contexto, el liderazgo eficaz no solo implica proporcionar una dirección clara, sino también inspirar y motivar a los miembros del equipo o comunidad. Un líder que fomente un ambiente en el que se reconozcan y valoren las metas individuales y colectivas, contribuye significativamente

a mantener alta la motivación. La conexión entre liderazgo y motivación es evidente, ya que un líder que comparte una visión clara y estimula el compromiso puede transformar la sensación de ‘sin rumbo’ en un impulso colectivo hacia el logro de objetivos compartidos.

Si bien la pandemia del COVID-19 ha sido un punto de inflexión que ha desafiado la resiliencia y adaptabilidad de las personas en múltiples dimensiones, la persistente motivación de individuos para superar obstáculos, aprender y avanzar destaca la fuerza inherente de la sociedad. A través de inspiradores ejemplos compartidos en diversos medios, queda claro que la determinación y el deseo de progreso continúan guiando a las personas hacia la consecución de sus metas, incluso en tiempos desafiantes como los vividos durante esta crisis global.

REFERENCIAS

- Blanch, Javier; Gil, Francisco; Antino, Mirko; Rodríguez-Muñoz, Alfredo (septiembre, 2016). Modelos de liderazgo positivo: marco teórico y líneas de investigación. *Papeles del Psicólogo*. 37(3), 170-176.
- Embleton Sánchez, S. B. (2023). Los procesos de aprendizaje y el papel de las TIC en la educación antes y durante el COVID-19: Learning Processes and the Role of ICT in Education before and During COVID-19. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 1376–1384. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.345>
- Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de liderazgo: una propuesta metateórica Analysis of the leadership theories: Towards a metatheoretical proposal. *UTC prospectivas*. 1(1), 56-75.
- UNICEF (2020). #educaCOVID19: ¿Por qué es importante educar sobre el nuevo coronavirus? Recuperado de <https://www.unicef.es/educa/blog/covid19-por-que-es-importante-educar-sobre-el-nuevo-coronavirus>