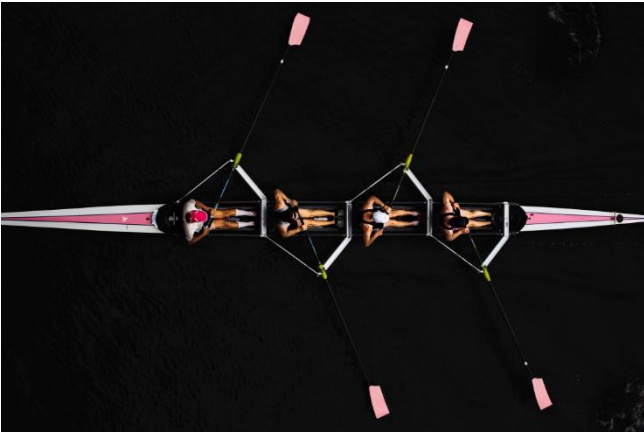


¿Por qué es importante el liderazgo?



Fecha de publicación: 10 de abr de 2023

Gracias al liderazgo, las organizaciones pueden destacarse y sobrevivir. Por medio de sus habilidades, el líder sabe cómo encaminar a un grupo de trabajo para que, aprovechando todas sus fortalezas, puedan lograr los objetivos que se han establecido.

Desde que nacen, algunas personas manifiestan cualidades que son propias de los líderes natos, como la empatía, la intuición, la capacidad para socializar y de que los demás las sigan. A medida que se desarrollan, adquieren conocimientos que van fortaleciendo sus características de líder. Por ello, es esencial conocer la importancia del liderazgo y cuáles son sus ventajas.

Importancia del liderazgo

En el libro *Administración: Una perspectiva global* (2004), del teórico organizacional estadounidense Harold Koontz, se explica que “el liderazgo es importante, ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización. Es importante, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada y control y no sobrevivir por la falta de un líder apropiado”.

En otras palabras, el liderazgo es importante porque es un elemento esencial para la supervivencia de cualquier tipo de organización. Pero además, es relevante porque guía, dirige y motiva con el firme propósito de que el equipo se mantenga en orden, ejecute acciones y logre los objetivos establecidos. Dependiendo de cómo se desarrolle, el liderazgo puede afectar su contexto e incluso es capaz de realizar una verdadera transformación social. Es por ello, que su función trasciende el escenario empresarial para llegar a las comunidades y sociedades en donde también influye, ya que cumple un rol determinante en cualquier ámbito en donde haya varios individuos.

Al ejecutar eficientemente el liderazgo, se generan entornos en donde prevalece la armonía, esto simplifica el desarrollo de las tareas y maximiza el potencial de cada uno de los miembros de un equipo. Esto lo logra fomentando el respeto y la comunicación, además de considerar las habilidades, conocimientos y competencias de cada persona para ubicarlos en el lugar indicado.

Ventajas del liderazgo

Considerando que un líder no se aprovecha ni abusa de su equipo de trabajo, sino que, por el contrario, utiliza sus habilidades y carisma para empoderar a cada integrante, se convierte en un personaje inspirador. Pensando en ello, se logran obtener una serie de ventajas que, sin lugar a dudas, favorece a la dinámica de cualquier tipo de organización:

- Genera un clima de trabajo armónico y cordial.
- Propicia el trabajo en equipo.
- Establece y mejora los vínculos de colaboración entre los miembros del equipo.
- Favorece en la mejora de los resultados.
- Ayuda a alcanzar los objetivos propuestos.
- Fomenta espacios de comunicación efectiva.
- Mejora la productividad personal y grupal.
- Aumenta la participación de los miembros, destacando el potencial de cada uno.
- Fomenta la motivación del equipo.
- Favorece la participación en la toma de decisiones.
- Fomenta el sentido de pertenencia en cada miembro.

Para poder disfrutar de estas ventajas, el líder debe sentirse y participar como un miembro más del equipo. De esta manera, se mantiene en una posición colaborativa y sus propias habilidades son las que le otorgan poder, que solo será útil si sirve para que los colaboradores demuestren la mejor versión de sí mismos.

"El papel de los líderes y nuevas tendencias del liderazgo en el siglo 21" en tiempos de crisis y cambio

Carmen Rosa Perez Aguilera

**Este es un resumen editado del documento que ostenta el título anterior, Incluye aportes de la editora.*

Toda visión, misión, estrategia y proceso requiere de personas que ejerzan un liderazgo positivo y activo para llevarse a cabo. El liderazgo aplicado es el que orienta los procesos de aprendizaje y adaptación al cambio, entre otros. Todo evoluciona y la administración de todo tipo de organizaciones (empresariales, de gobierno, sin fines de lucro, educativas, etc.) no se escapan de ello y por lo tanto se deben conocer las nuevas tendencias del liderazgo para emprender de manera efectiva y eficiente en procesos de innovación, mejoramiento y cambio en las instituciones.

El documento “El papel de los líderes y nuevas tendencias del liderazgo en el siglo XXI” por Ángel Zamora y Yenitza Poriet en 2007 sobre el cual versa este resumen concluye en que para dirigir de forma exitosa las organizaciones de cualquier naturaleza en el siglo XXI **los líderes tienen que ser personas integrales: emprendedoras, gestoras y líderes**. También agrega que se deben gestionar procesos orientados a acoger los avances tecnológicos, a tener claro que las organizaciones son parte de un todo más grande (a salir de la mentalidad local, de país y pasar a un plano continental y mundial), que las estrategias deben estar orientadas al servicio al cliente y su satisfacción para lograr

mayores niveles de competitividad, pero sobre todo **poner un énfasis en el capital humano**.

Esto implica hacer cambios de índole estructural en lo interior de las organizaciones y sobre todo en la cúspide de ellas, para utilizar metodologías participativas y desarrollar alianzas sanas y éticas, no solo externas sino a lo interno de las organizaciones.

Todo ello no es sencillo de hacer y alcanzar, representa retos complejos y difíciles de afrontar y superar.

Es allí donde el liderazgo hace su entrada ya que se requieren acciones de parte de quienes tienen el poder de hacerlo (no necesariamente solo quienes están más arriba en la estructura organizacional, ya que todos pueden hacerlo de quererlo y tener la libertad y los medios de ejecutarlo) que orienten, guíen y comprometan a las demás personas a que asuman y desarrollen un modelo de aprendizaje para adaptarse efectivamente a los cambios, promoviendo la búsqueda y el aporte participativo de soluciones a los problemas y obstáculos para el desarrollo, el crecimiento y la competitividad.

Producto de análisis e investigación de fuentes secundarias (estudios, investigaciones y literatura sobre liderazgo que datan finales del siglo XX e inicios del siglo XXI) de los autores del artículo base mencionado al inicio, se obtienen aspectos comunes para ejercer el liderazgo y entonces, ¿cuál es el elemento común que mencionan todos estos autores?

Se puede extraer que ese elemento consiste en **movilizar a la gente a la acción**, y esto implica motivarlos, orientarlos e inspirarlos a afrontar y resolver sus problemas y los de la empresa. Eso requiere que los líderes se conviertan en *coaches* y sirvan de modelo a seguir, por lo tanto, el primero que tiene que tomar acción y demostrar cómo enfrentar y resolver problemas es el líder, la diferencia es que no tiene que resolverlos todos.

En cada nivel hay diferentes problemas y hay diferentes roles y gente, el punto es entender cuáles problemas deben resolverse por quién y luego ya se tendrá que aplicar la creatividad y el *problem solving mindset* en cada uno de los actores. Otros que elementos que se repiten son el aprendizaje, ser agentes de cambio y la necesidad de enfrentar adecuadamente el estrés. Es importante destacar que el liderazgo es situacional. No hay receta única, sino la única receta es **saber que todo evoluciona y todo está en constante cambio y hay que adaptarse a ello**.

Conclusiones:

1. Es importante, ineludible e impostergable en toda organización la incorporación de **nuevos modelos de gestión**, que promuevan la urgente necesidad en las personas, de hacerse responsables de su propio aprendizaje, en la aceptación y manejo del cambio, así como, de la resolución de sus problemas y los de la propia organización como un todo.

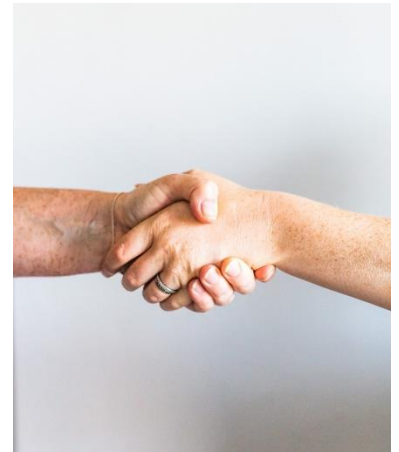
2. Para ello las organizaciones deben ser más **flexibles para adaptarse** mejor y más rápido a los entornos cambiantes y globalizados, así como, para satisfacer de mejor forma a los clientes internos y externos. La tarea de asesores externos que no estén enfrascados en el día a día se vuelve fundamental para apoyar al líder a conseguir los **cambios de forma más rápida**. Este tipo de contrataciones no son un gasto, constituyen una inversión.

3. También los líderes deben hacer que sus organizaciones empresariales o de otro tipo, sean cada vez más aceptadas (marcas, imagen, fines, filosofía) por el público en general, por lo que tienen que **demostrar que son responsables** con el cuidado del medio ambiente, con el cuidado de sus empleados y sus familias, con el cuidado del tejido social y la cultura donde operan, por dar unos ejemplos. Deben demostrar en diferentes aspectos sus altos niveles de **valores éticos** en cómo operan, cómo administran y cómo hacen negocios, y esto a su vez las hace menos vulnerables a crisis y golpes del entorno porque encuentran apoyo de diferentes fuentes y *stakeholders*.

1. Las organizaciones se tienen que ver como parte de un todo sistémico, y debe tomar en cuenta a todos sus *stakeholders* (o partes interesadas: gobierno, competencia, clientes, proveedores, empleados, vecinos de la comunidad e incluso el ambiente o la naturaleza) bajo la concepción de **socios estratégicos**. En cualquier momento uno de ellos puede elevar a la organización a otro nivel, pero también uno de ellos le puede causar problemas que la puede sacar del *ring*.

2. Los líderes deben reinterpretar su papel tradicional. La estabilidad en un puesto de trabajo que se gozaba en los años 70–80's ya no existe, las empresas que tan solo requerían cierta protección arancelaria o fiscal para subsistir décadas son inexistentes, el ejecutivo empleado de una multinacional o una corporación local y los miembros de Juntas Directivas de grandes corporaciones, no se diga del ejecutivo de una empresa local y el propietario de una pequeña o mediana empresa, ahora debe manejar constantemente la ambigüedad, la incertidumbre y una constante avalancha de amenazas. Eso hace que ahora todos, gerentes, directivos, y empleados de todo nivel, pero por sobre todo los propietarios, **deban estar más informados y actualizados en todo momento**.

3. Es así como todo el tiempo se tienen que **gestionar procesos adaptativos, de cambio e incertidumbre** tanto en las organizaciones como en las



personas mismas, sobre el dilema que presenta el qué va a pasar dentro de un año, seis meses, dos meses y eso implica estar manejando el estrés.

4. Es de notar que ahora existen los empleados denominados **“trabajadores del conocimiento”** y muchas veces son jóvenes que están más informados que los propios gerentes, no solo de lo que pasa en la organización sino de lo que pasa en el mundo en general. Tienen una ventaja al manejar aplicaciones digitales de todo tipo que los mantienen “conectados” y al tanto de lo que pasa en el mundo. El líder actual, debe tener la sabiduría de una persona adulta, pero a la vez la agilidad y habilidad del manejo de las herramientas que mantiene a los más jóvenes conectados e informados.

5. **La gerencia y el liderazgo por lo tanto no son sinónimos, pero sí son complementarios y necesarios.** Por ello desde el inicio del documento se mencionó que hoy en día las organizaciones requieren que sus líderes sean seres integrales. Estos personajes integrales deben tener especializaciones, pero no se pueden y no deben quedarse allí, el desarrollo profesional debe ser permanente, no solo deben saber administrar, mercader, vender, producir, sino que deben ser personas con habilidades “blandas” (*soft skills*) para saber escuchar, comprender, comunicar, empatizar, servir, calmar, negociar, representar, traducir, proteger y por, sobre todo, manejar el estrés.

6. El papel del líder de hoy no tiene por qué resolver los problemas de todos, pero si **debe alivianar la carga y apoyar a los demás a que no sufran “distrés”** porque si no lo que hará es únicamente sobrecargarlos, abrumarlos y finalmente “quemarlos” (producir el síndrome *burnout* o agotamiento laboral) y ello no conviene al propio colaborador, a su jefe o a la organización a la que pertenecen, porque estarán siendo inutilizados en lugar de ser valiosos jugadores del equipo creando, diseñando, implementando valiosas estrategias y tácticas.



7. La actualidad requiere que pasemos **de ser gestores a líderes** (Figura 1).

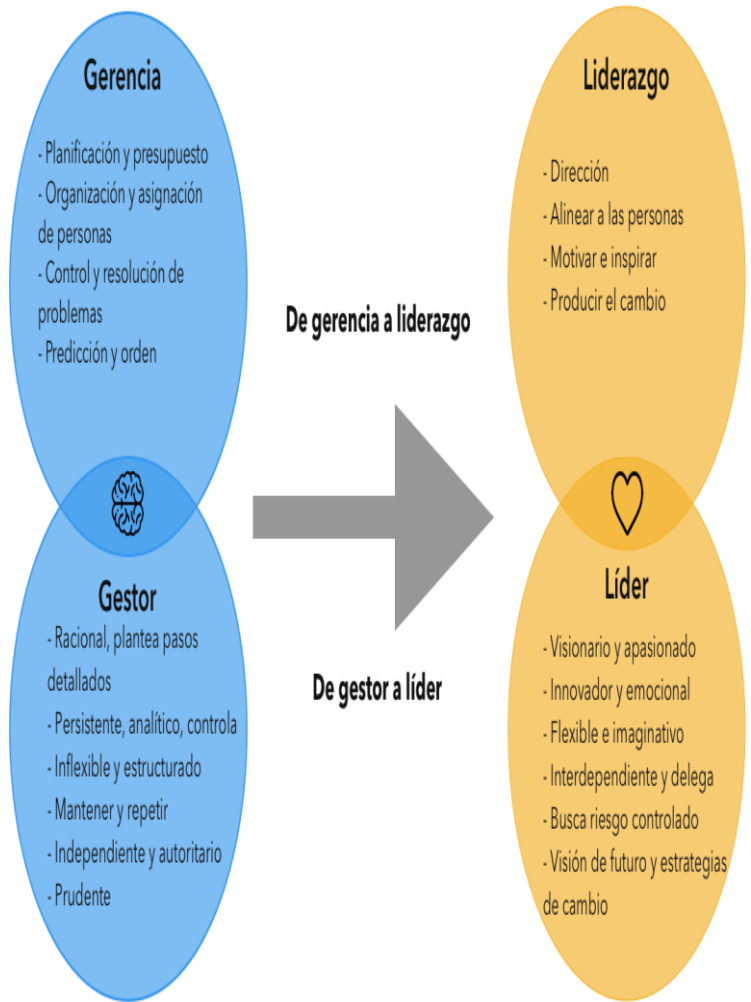


Figura 1: Transición de gestor a líder en el Siglo XXI

1. El líder debe, a través de sus acciones, **ganarse el respeto y la confianza de sus asociados** (gobierno, proveedores, clientes, empleados, público en general e incluso debe acoplarse bien con la naturaleza y el ambiente y respetarlos él mismo). Sus acciones deben ser todo el tiempo congruente con sus palabras e intenciones. Por lo tanto, el líder de hoy debe ser ético.
 2. Los líderes de hoy requieren de tener una gran **madurez e inteligencia emocional**, así como, sensibilidad ante el humano, su cultura y condición social, así como ante la naturaleza o medioambiente.
 3. El líder debe preparar a sus seguidores a enfrentar el cambio y ayudarles, **dándoles el ejemplo**, a cómo resolver sus problemas, y con ello se estarán resolviendo los problemas de la organización.
- Así que ¡seamos líderes del siglo XXI! La situación actual lo suplica....**

- **Argumente porque todos los estamentos del siglo XXI necesitan del lideres 1 pagina con coherencia**
- **Realice una relatoría sobre la conferencia de Diana Uribe. Inserte un análisis propio**
- **Prepárese para la evaluación.**

