

Fuente: Academia UDLAP

Fecha: Lunes 5 de abril 2021

Liderazgo: Retos y Cualidades

Autor: Elitania Leyva Rayón, investigadora y docente de tiempo completo en el

Departamento de Economía de la Universidad De Las Américas Puebla.

La pandemia mundial ha traído consigo diferentes tipos de adversidades para las organizaciones. Entre ellas, cierta inestabilidad en el ejercicio del liderazgo, es decir, en la influencia interpersonal ejercida por un líder sobre sus seguidores dirigida a través de un proceso específico de comunicación con el fin de alcanzar juntas metas establecidas (Chiavenato, 2001). La crisis del liderazgo se da cuando sus seguidores lo ven como un igual, cuando comienzan a criticarlo e incluso desafiarlo.

Hacer Méritos

El líder actual ya no cuenta con el apoyo y la garantía del respeto, sino que debe ganárselo a través de su habilidad para manejar situaciones complicadas y al mismo tiempo dar un trato respetuoso a sus seguidores. De tal manera que hoy en día el liderazgo es más un mérito personal que una imposición. Un buen líder, sin méritos, está destinado al fracaso; por ello debe tener la capacidad de fijarse objetivos claros, la energía para alcanzarlos y la determinación para inspirar, motivar e impulsar a sus seguidores a lograrlos, lo que promoverá la eficiencia de la organización. Asimismo, los buenos líderes deben conocer sus propias cualidades como personas, así como tener un alto grado de autoconocimiento sobre sus debilidades y fortalezas (Goleman, Boyatzis y McKee, 2002) con el fin de poner en funcionamiento sus cualidades durante su acción directiva, y busquen en otras personas el complemento de sus limitaciones (Bennis, 2000). De esta forma, un buen líder toma conciencia de que necesita del conocimiento de los demás y está dispuesto a aprender

(Bennis, 2002). Por otro lado, el líder también debe conocer las características de sus seguidores para evitar colocarlos en sitios donde sus capacidades no se desempeñen de manera óptima o donde se puedan sentir subutilizados y/o menospreciados causando frustración y coartando su desempeño afectando negativamente sus resultados y, por ende, los de la organización.

Capacidad de Persuasión

Un líder debe tener una fuerte capacidad de persuasión, es decir, debe convencer a sus subordinados mediante razones, argumentos y ejemplo de tal forma que piensen de una manera determinada y realicen funciones concretas. Con base en lo anterior, las características que debe poseer un líder eficaz son:

- Supervisar la calidad
- Enfrentar los errores y resolverlos
- Enfocarse en el proceso
- Buscar junto con sus seguidores la solución a un problema
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto
- Identificar las necesidades del personal
- Hacer sentir apreciados a sus seguidores para que se sientan orgullosos de pertenecer a la organización
- Ocuparse de que el personal sea constantemente capacitado
- Comprender que su desempeño influye sobre sus seguidores
- Tener una actitud que transmita confianza y credibilidad

Por lo anterior, es evidente que el estudio del liderazgo continúa siendo un tema relevante para las organizaciones que desean obtener la máxima eficiencia de sus equipos de trabajo (independientemente del tamaño de la organización o de la actividad económica que realice).

El estudio del liderazgo puede llevarse a cabo a partir del análisis en su importancia para el buen funcionamiento de las organizaciones; el análisis de su variada tipología en la práctica; y del análisis de la propia complejidad inherente al liderazgo. Finalmente, cabe destacar que cualquier individuo tiene la posibilidad de ejercer liderazgo o la potencialidad de convertirse en un líder, ya que se trata de un conjunto de prácticas observables que pueden aprenderse.

Referencias:

- [1] Bennis, W. (2000), Dirigir personas es como adiestrar gatos. Sobre el liderazgo, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S. A, Madrid.
- [2] Bennis, W. (2002), Liderar en momentos de desconcierto, Harvard-Deusto Business Review, Bilbao: Ediciones Deusto, Núm. 107, marzo-abril, pp. 4-10.
- [3] Chiavenato, I. (2001). Administración. Proceso Administrativo, 3ra. ed., Editorial McGraw Hill.
- [4] Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2002). Primal Leadership: Realizing the power of emotional intelligence, Harvard Business School Press.

Acerca del autor:

Elitania Leyva Rayón es Licenciada en Economía por la Universidad Autónoma Metropolitana, 2004. Cursó sus estudios de posgrado en España y recibió, en 2010, el grado de Doctor en Economía Financiera: Banca y Bolsa por parte de la Universidad Autónoma de Madrid. Actualmente colabora en la Universidad de las Américas Puebla como investigadora y profesora de tiempo completo en el Departamento de Economía.

Etiquetas: [UDLAP](#), [Economía](#), [Liderazgo](#), [Líderes](#), [Pandemia](#), [Organizaciones](#), [Organizacional](#), [Empresarial](#), [Empresas](#), [Educación Continua](#), [Leadership](#), [Recursos Humanos](#), [Capital Humano](#).