

Liderazgo y Responsabilidad Social Empresarial



Dr. Damián Espino Castillo

**Liderazgo
y Responsabilidad
Social Empresarial**

© **LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL**

© *Dr. Damián Espino Castillo*

ISBN: 978-9962-17-868-2

Diseño y diagramación: 304 dpi Estudio

Primera edición, Panamá 2023

Impreso en Panamá

Todos los derechos reservados de esta edición.

Queda estrictamente prohibida la reproducción parcial o total de esta obra, en cualquier formato o medio, ya sea electrónico o físico, sin la previa autorización y consentimiento expreso por escrito del autor. Esta obra está protegida por las leyes de derechos de autor y cualquier infracción será objeto de las correspondientes acciones legales.

Dr. Damián Espino Castillo

Liderazgo y Responsabilidad Social Empresarial

DEDICATORIA

A las presentes y futuras generaciones: Este libro es un tributo a la esperanza de un mundo donde la dignidad y la oportunidad no sean privilegios, sino derechos inherentes. Soñamos con un planeta donde las condiciones para una vida digna sean una realidad constante, y donde el desarrollo económico no solo sea sostenible, sino profundamente humano.

El liderazgo efectivo y el ingenio humano están en su punto más crucial. Se nos presenta el gran desafío de no ser mezquinos, de no negar a las generaciones venideras las maravillas y bondades de la naturaleza que nosotros hemos tenido el privilegio de disfrutar.

Que este libro sirva como una brújula para aquellos que buscan orientar su liderazgo hacia un futuro más justo y próspero para todos.

PRÓLOGO

En un mundo en constante cambio, donde la interacción entre las empresas y la sociedad nunca ha sido más crítica, “Liderazgo y Responsabilidad Social Empresarial” emerge como una obra esencial y oportuna. Este libro es un viaje profundo y detallado a través de los diversos aspectos del liderazgo y su impacto en el entorno empresarial y social.

Capítulo I: El liderazgo, aborda desde las raíces históricas hasta las teorías contemporáneas, mostrando la evolución y la importancia del liderazgo a través de los tiempos. Este capítulo desgana las cualidades y principios que definen a los verdaderos líderes, proporcionando un marco sólido para comprender las complejidades del liderazgo transformacional y otras formas de liderazgo.

En Capítulo II: Liderazgo y Responsabilidad Social Empresarial, el libro se adentra en cómo el liderazgo se entrelaza con la responsabilidad social empresarial. Explora los retos del liderazgo en el futuro, incluyendo un análisis del creciente papel del liderazgo femenino en la gestión empresarial y en la promoción de la responsabilidad social.

Capítulo III: Artículos Sobre Liderazgo, es una colección de reflexiones y análisis sobre diversos aspectos del liderazgo. Desde el viaje personal de un líder hasta el liderazgo sostenible en la era tecnológica, cada artículo ofrece una perspectiva única y valiosa sobre cómo el liderazgo impacta y transforma nuestro mundo en los albores del siglo XXI.

Finalmente, en el Capítulo IV: Reflexiones Finales, se recogen pensamientos y conclusiones que invitan a la reflexión, ofreciendo un cierre significativo a un recorrido lleno de aprendizajes y descubrimientos sobre la naturaleza del liderazgo y su interacción con el mundo empresarial y social.

Este libro no solo es una lectura obligatoria para los líderes actuales y futuros, sino también para aquellos que buscan comprender mejor cómo el liderazgo y la responsabilidad social empresarial pueden trabajar juntos para un futuro más sostenible y equitativo.

Dr. Yovani Barría
Catedrático universitario

ÍNDICE

Dedicatoria	6
Prólogo.....	7
Prefacio	13
Introducción	15

CAPÍTULO I

EL LIDERAZGO	17
Origen y evolución histórica del Liderazgo	19
Definición e Importancia del Liderazgo.....	23
Principales teorías de Liderazgo. Liderazgo Transformacional.....	31
Cualidades y principios de los líderes.....	39

CAPÍTULO II

LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD

SOCIAL EMPRESARIAL	43
Liderazgo y Responsabilidad Social Empresarial	45
Liderazgo empresarial	52
Gerente y Liderazgo Transformacional en la RSE.....	57
Retos del Liderazgo del futuro. El Liderazgo femenino	61

CAPÍTULO III

ARTICULOS SOBRE LIDERAZGO	67
El viaje de un líder: lecciones aprendidas en el camino.....	69
Desarrollo sostenible: una esperanza para las futuras generaciones	71
Liderazgo: una pasión trascendental por servir.....	73
Liderazgo y fe: la llama silenciosa del éxito	75
Liderazgo: la travesía incierta del dirigente.....	78
Liderar en medio de la ingratitud: una lección de resiliencia y fuerza	80
La paciencia y el pensamiento estratégico: fundamentos del buen liderazgo	82
La caída y ascenso del buen liderazgo	85
Líderes valientes: historias de valor y valores	87
El viaje intemporal del liderazgo: senderos de astucia y responsabilidad	90
El valor de la perseverancia en el arte de liderar	92
El poder no solo es influencia	95
El liderazgo sostenible en la era tecnológica	97
El arte del liderazgo: ¿nacer o hacerse?	99
Valentía y valores: la esencia del verdadero liderazgo	102
Más allá del horizonte: la sabiduría del líder entre las sombras	104

CAPÍTULO IV

REFLEXIONES FINALES..... 107

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 113

PREFACIO

El presente libro nace del interés de abordar un tema tan fascinante como cautivador, como lo es el liderazgo y su responsabilidad en el éxito de las estrategias que las empresas desarrollan, para dar forma práctica a la Responsabilidad Social Empresarial. También es resultado del convencimiento personal, de que hoy es evidente que muchos modelos de liderazgo han quedado desfasados, así como los conocimientos con los que muchos líderes se formaron y crecieron, situación que se agrava aún más porque los cambios se están produciendo tan rápido, que el tiempo resulta muy corto para adaptarse o reinventarse frente a ellos.

Es justo reconocer que durante la preparación de la obra nos animamos aún más, cuando descubrimos que existían en la literatura muy pocos trabajos investigativos, sobre la estrecha relación que guardan el liderazgo y la Responsabilidad Social Empresarial. Y es que la RSE no solo conlleva que las organizaciones empresariales centren su funcionamiento y operaciones bajo criterios económicos, sociales y medioambientales, se necesita que esos enfoques sean dirigidos o encabezados por un líder responsable

que sea capaz de compartir su talento y habilidades y fomentar el empoderamiento en sus equipos y la autonomía de sus subalternos.

Lo cierto es que en el mundo actual crece el papel influyente de las empresas, tornándose más complejas; del mismo modo que crece también su mayor impacto en la sociedad y su entorno, lo que una empresa puede transformar a la postre en valor para beneficio todos los grupos relacionados con ella. Esto se puede conseguir con líderes que con honestidad hagan de la responsabilidad, una parte decisiva de sus acciones y decisiones, así como de las propias operaciones de las empresas. De allí que se cree que a través de la formación de líderes responsables o interactivos se puede combatir la corrupción y emprender la solución de los grandes problemas que afectan a todo el planeta, como son el hambre, la pobreza, el cambio climático. Para ello sería siempre muy útil usar la retroalimentación como una herramienta eficaz.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es uno de los fenómenos más estudiados y despertó el interés desde la antigüedad entre filósofos e historiadores. Sin embargo, su estudio como disciplina científica empezó recién en el siglo XX. El liderazgo que se necesita en la actualidad ya no puede ser el que representaba el líder tradicional. El mundo en general y el empresariado en particular, han cambiado notablemente. La innovación, la creatividad y la adaptación son rasgos que deben estar siempre presentes en todo líder o persona que aspire a liderar grupos u organizaciones. Los líderes efectivos tienen como habilidades la persuasión, capacidad analítica, fluidez para transmitir sus mensajes, capacidad para resolver problemas, alta inteligencia emocional.

Esta obra está estructurada en cuatro capítulos, donde el primero abordamos el concepto de liderazgo, su origen, historia, abordamos en el primero el concepto de liderazgo, su origen, su historia, sus principales teorías y las cualidades que debe tener un líder. Hacemos un recorrido sobre cómo fue evolucionando a lo largo de la historia el concepto de liderazgo y los rasgos principales que caracterizaron a

muchos destacados líderes, que dejaron su impronta en singulares hechos históricos.

El capítulo segundo lo consagramos a destacar el papel del liderazgo y del líder en la Responsabilidad Social Empresarial, no sin antes, esclarecer un poco el significado, importancia y definición de la RSE para las empresas. El siguiente capítulo recoge un total de dieciséis artículos cortos sobre mis apreciaciones sobre el liderazgo, sus retos y valores de los líderes. El cuarto y último capítulo es dedicado a hilvanar una serie de reflexiones sobre los dos principales temas de este libro: el liderazgo y la Responsabilidad Social Empresarial.

Mientras la filosofía de la RSE se sustenta en la visión, misión, ética y valores, la misión del líder es guiar a todos los miembros de sus equipos, construir juntos con ellos visiones compartidas, no ser un héroe o un personaje carismático, que al final no logra motivar lo suficiente. Para ello el líder debe incorporar en el funcionamiento empresarial los criterios económicos, sociales, medioambientales y principios éticos y con ellos redefinir el propósito y fines de la empresa, sin descuidar las demandas e intereses de los grupos a través de un diálogo abierto.

CAPÍTULO I

EL LIDERAZGO

Origen y Evolución histórica del liderazgo

Desde la misma aparición del hombre sobre la Tierra y su elaboración de instrumentos para el trabajo, así como el descubrimiento del fuego y su conservación, desde esos mismos instantes, se empezó a delinear la existencia de hombres que coordinaban actividades y se comportaban como verdaderos líderes.

A lo largo de toda la evolución e historia de la humanidad han existido una serie de personalidades que han dirigido o liderizado tanto empresas, gobiernos, ejércitos, organizaciones o grupos de personas, que son seguidos porque son vistos como modelos a imitar y han sido capaces de inspirar y guiar a todos los demás para alcanzar metas colectivas, basándose en sus cualidades, habilidades, talentos y conocimientos. Ellos han sido los que han conducido a los demás hacia el aumento de la productividad o con su influencia han determinado la dirección de procesos sociales, económicos, políticos y organizacionales.

En ese proceso evolutivo de formación de grandes líderes, encontramos los que organizaron y dirigieron exploraciones, encabezaron batallas

bélicas o se destacaron dirigiendo naciones hacia el logro de determinados fines. Podemos encontrarlos en el seno de antiguas civilizaciones como la Sumeria y la Griega, pasando por la Edad Media, la primera Revolución Industrial y en nuestros días. Ya en la edad media el rey figuraba como líder que exigía obediencia y sumisión y cedía en los terratenientes su autoridad de planificar y organizar a las personas y grupos dentro de sus territorios.

Mientras que en la revolución industrial aparecieron líderes entre gerentes, administradores y supervisores en las organizaciones que se fueron creando por los avances que se producían en los sectores científicos y técnicos.

Existen pruebas que en la primera civilización del mundo de la que se tienen noticias, la Sumeria, que existió entre los siglos IV a. C. y III a. C., vivían personas consideradas como sacerdotes que se ocupaban del sistema tributario que existía, manejaban bienes y valores cuantiosos de la población y le rendían sus gestiones al sumo sacerdote. Asimismo, se conoce que, en la construcción de la pirámide de Keops en el Egipto antiguo, fue realizada gracias a la participación de líderes o coordinadores que hacían el papel de los capataces modernos y que se valían del miedo o la afiliación para “motivar” el trabajo.

Ptah-hotep en el siglo XXIV a. C., que fue visir

en la V dinastía egipcia, le escribió a su hijo una guía sobre el comportamiento que debía tener un líder. Ya entre los años 1792-1750 a. C., durante el reinado de Hammurabi se elabora el código de Hammurabi que vino a significar el pensamiento administrativo y legal, que serviría a los babilónicos como un instrumento para ejercer cierto control sobre las personas y procesos. Mientras que en el siglo VII a. C. el rey Nabucodonosor de Babilonia, anexó bajo su liderazgo el reino de Judá y Jerusalén y construyó los famosos jardines colgantes.

Otro líder importante de la historia lo fue el hebreo Moisés que, siguiendo las recomendaciones de su suegro, escogió a una serie de hombres para que impartieran justicia como sus representantes.

En China, Confucio en el siglo VI a. C. elaboró una especie de Constitución en forma de reglas sobre temas como organización, procedimientos, funciones y otros. Más tarde, Sun Tzu escribió su famosa obra El Arte de la Guerra, como una guía a considerar en conflictos bélicos y que aun hoy sigue teniendo vigencia entre líderes militares y otras personas que administran o dirigen organizaciones.

En Grecia aparecieron grandes matemáticos, economistas, pensadores y sabios que influyeron poderosamente en su tiempo, entre ellos Sócrates y Platón, éste último que en su libro La República

se refirió a la forma de gobierno democrático que debería existir. También Aristóteles fue otro gran pensador que en su libro *La Política*, propuso la separación de los tres poderes del estado, Legislativo, Judicial y Ejecutivo.

En el sector militar sobresalieron en la Antigüedad como líderes y gobernantes, Alejandro el Grande, rey de Macedonia, que va a influir en las ideas del militar romano Julio César (siglo I) y Napoleón (siglo XVIII), entre otros, sobre todo en la importancia del trabajo en equipo y la unidad de propósito. Más tarde, el general prusiano, Carl von Clausewitz, escribiría un tratado sobre la forma correcta de liderizar los ejércitos en tiempos de guerra.

También la iglesia católica va a ser aportes significativos en la evolución del concepto de liderazgo y de líder, con su organización y jerarquía cimentada por siglos para operar bajo una sola cabeza y liderazgo: la del Papa.

Así el papel del líder en el mundo ha sido ejercido por reyes, emperadores, gobernantes y guerreros, que en su mayoría han dejado su estela en la historia de la humanidad. En el proceso evolutivo, el liderazgo fue mejorando sus formas no solo de administrar a la sociedad, sino de emprender otros grandes desafíos del género humano. Así fue que el liderazgo, sus rasgos y cualidades, comenzaron a ser tema de

estudio y examen por renombrados hombres en todas las épocas, que los distinguía o diferenciaba de los demás. Desde esos tiempos se fue popularizando que los líderes nacen y no se hacen, asunto que, en la actualidad, ha sido refutado completamente cuando es posible aprender el liderazgo de manera eficiente y competente.

Definición e importancia del liderazgo

El liderazgo como se ha visto históricamente, no es exclusivo del sector empresarial, ya que hoy se necesita en ámbitos tan diferentes y diversos, como los deportes, la ciencia, la educación y la medicina, entre otros. Por eso no hay duda que el liderazgo tiene una influencia notable en las sociedades modernas y un rol importante en las empresas y organizaciones.

Hoy se reconoce que todo proceso estratégico necesita contar con un liderazgo y una cultura organizacionales que denote su compromiso permanente con el cambio. Y es que el líder es dentro de las organizaciones, un agente de cambios y transformaciones que debe conducirlos a alcanzar los objetivos estratégicos que se han establecido.

Los primeros estudios sobre liderazgo se enfocaron en el énfasis de la importancia que tenían los rasgos psicológicos, aspectos éstos que con el tiempo no

se pudieron validar. Después se enfocaron en el comportamiento del líder y cómo el líder maneja la participación de sus seguidores en las decisiones a tomar. Ya durante el siglo XX aparece el liderazgo situacional, que se refiere al liderazgo que se ejerce según la situación o el entorno.

Las personas también han ido cambiando en su autonomía y conocimientos, son más conscientes de las necesidades de sus vidas; esta dinámica es sumamente importante que los líderes la consideren a la hora de abocarse a impulsar cambios y transformaciones. Y es que ya los directivos de una empresa no pueden seguir confiando en el miedo y la fuerza, como los instrumentos para dirigir estas organizaciones empresariales.

Ciertamente en virtud que los entornos suelen estar cambiando de manera constante al igual que las personas, la forma de ejercer liderazgo también debe cambiar para adaptarse a esa evolución.

El líder debe ser capaz de delegar tareas y responsabilidades y de identificar a las personas según sus fortalezas y talentos, para asignarles las metas que se deben alcanzar de manera eficiente. El líder ha de ser honesto, disciplinado y con capacidad analítica para tomar las decisiones correctas.

A decir de Lo:

Un líder es un directivo completo cuando reconoce que no es imprescindible (su éxito se afianzará en la medida en que sus ideas continúen sin él), por tanto, él mismo tiene que preparar su relevo, formando a su sucesor con antelación. El ejemplo clásico que nos ilustra esto es el líder por excelencia (pues, aunque responde a una religión no podemos enmarcarlo sólo en esta esfera) que más ha trascendido en el devenir del tiempo: Jesucristo, quien supo preparar a sus discípulos para el día que él no estuviera presente. (Lo, 2022, párr. 10)

Hoy día, ese liderazgo basado en el miedo y en la imposición de la superioridad de los jefes y sus decisiones, está siendo superado por un liderazgo donde prevalece la buena capacidad de comunicación y motivación del equipo de trabajo, la visión de futuro, la creatividad, disciplina, carisma, capacidad de resolución y negociación, honestidad y hablar con la verdad, capacidad de organización y para tomar decisiones.

El buen liderazgo contribuye a mejorar el rendimiento empresarial, aumentar la productividad, mejorar la imagen de la empresa y se torna más competitiva al inspirar y motivar a los trabajadores para alcanzar los objetivos acordados.

Un líder debe ser capaz de aprender y

desaprender; toda vez que en el mundo de hoy hay una constante actualización de los conocimientos y las tendencias mundiales, que cambian y amplían las realidades económicas y sociales conocidas. El líder también debe ser capaz de renovarse y mejorar constantemente su quehacer, ya que eso contribuye a que su gestión tenga una mayor calidad. Debe ser, por último, creativo en el desarrollo de nuevas ideas o para emprender caminos novedosos en el trabajo.

El verdadero líder no es una persona que se queda en el terreno de lo teórico, es alguien que sabe que, para generar cambios, hay que ejercer el liderazgo haciendo personalmente las cosas que van a beneficiar a las personas y a las comunidades.

La definición del concepto de liderazgo es muy abundante, lo que ha hecho que en algún momento se le considerara como un tipo de poder por su relación con la autoridad y la política.

No hay duda que existen muchísimas definiciones de un líder y casi todas apuntan hacia el interés de definir sus cualidades más importantes. Sobre esto nos dice Giraldo:

Para efectos de resumir las tantas definiciones de líder, concluimos que un líder es la persona que a través del rol que ejerce como miembro de una organización o grupo, ejerce funciones estratégicas

de alineamiento de recursos (incluido el recurso humano), para cumplir con sus fines o con los fines de la organización. Hay diversas maneras de llevar a cabo esta función de alineamiento tales como el carisma, un sistema de recompensas y castigos, la motivación, la comunicación eficiente, etc. (Giraldo, 2008, p. 2-3)

Mientras que la empresa ISPROX al definir el liderazgo en su Blog lo describe así:

El liderazgo puede definirse desde muchos puntos de vista, pero podríamos decir que es un conjunto de capacidades directivas que un individuo posee dentro de una empresa para intervenir en la forma de ser o proceder de un grupo de trabajo, haciendo que este actúe con entusiasmo hacia el logro de sus metas, llegando a mejorar la producción empresarial. (ISPROX, 2021, párr. 5)

La definición de liderazgo depende mucho del enfoque y de los modelos y teorías que se usen para proponer como se describe. Sin embargo, se considera que el modelo más apropiado en la actualidad es el liderazgo transformacional, porque implica alcanzar el desarrollo de ambientes de trabajo favorables, que estimulan a los trabajadores a satisfacer sus necesidades y alcanzar los objetivos de la organización. En esencia, el liderazgo en términos generales, es definido como una interacción e

influencia entre el líder y sus seguidores para alcanzar las metas u objetivos acordados o propuestos o que comparten.

El liderazgo más completo y responsable es aquel suele consultar antes de tomar decisiones importantes, delega tareas y funciones, está abierto siempre a las sugerencias e ideas de sus subalternos y busca la forma más apropiada de compensar sus logros. Venegas, Salinas y Martínez al preguntarse sobre ¿Qué es el liderazgo?, responden así:

El liderazgo es la habilidad de influir en los seguidores hacia el logro de los objetivos del grupo. Existen dos funciones básicas en el desempeño del liderazgo: la primera se relaciona con las metas que deben cumplirse; por lo tanto, aquí entran las habilidades personales para orientar, guiar, dirigir, evaluar tareas, corregir, empujar y alentar a los miembros de la organización. (Venegas, et al., 2018, p. 3)

Las personas para formarse como líderes necesitan desarrollar cuatro saberes fundamentales: saber ser, hacer, aprender y convivir. Una breve descripción de estos saberes a continuación:

- **Saber ser:** se trata que el líder se conozca en sus potencialidades, debilidades y talentos, así como su inteligencia emocional, mental y espiritual.

- **Saber hacer:** se refiere a que el líder desarrolle sus habilidades y capacidades para influir y desarrollar proyectos y aplicar los adelantos tecnológicos.
- **Saber aprender:** estar dispuesto a adquirir conocimientos en todas las áreas que le sean posibles, como matemáticas, estadística, economía, contabilidad, mercadotecnia, liderazgo, otras.
- **Saber convivir:** con este saber los líderes deben ser capaces de adaptarse con facilidad en la convivencia humana y practicar actitudes morales que benefician a la comunidad, donde sobresalen la colaboración en el trabajo y en la comunicación e interacción con las personas.

En este período conocido como la era del conocimiento, se necesitan líderes dinámicos con profundos conocimientos administrativos y que utilicen sus competencias y habilidades en las áreas de planificación, orientación y búsqueda de la calidad organizacional, para alcanzar sus objetivos y resolver los potenciales conflictos y problemas que puedan aparecer.

Al abordar el concepto de liderazgo se suele confundir el concepto de líder con el de jefe. El jefe

es la persona que en el orden administrativo asigna funciones dentro de una estructura jerárquica, esperando que los empleados o subordinados las cumplan completamente. Mientras que el líder puede tener un rango superior o no, pero es una persona que incentiva el trabajo en equipo y estimula a los demás a cumplir los objetivos que comparten.

Asimismo, liderazgo y líder no son sinónimos, ya que el primero es un proceso de influencia que puede ser compartido y se ejerce sobre las personas para alcanzar metas, mientras el líder puede surgir de entre los miembros de una organización o ser seleccionado para que influya con sus cualidades o características sobre el personal. Lo cierto es que el liderazgo al componerse de una serie de habilidades puede ser aprendido.

El buen líder debe ser capaz de desarrollar no solo la capacidad de comunicarse con efectividad, sino también para escuchar a otros para resolverles sus problemas y, sobre todo, para el cumplimiento de los objetivos y metas comunes.

Principales Teorías de liderazgo

Liderazgo Transformacional

Aun cuando existen muchas teorías sobre el liderazgo he aquí un listado de las principales: Teoría de la Contingencia (Fieldler, Blanchard), Teoría de la Influencia (Liderazgo Carismático), Teoría de las Relaciones (Liderazgo Transaccional, Liderazgo Transformacional), Teoría del Gran Hombre, Teoría de los Rasgos (Malla Gerencial), Teoría del Comportamiento (Liderazgo Autocrático, Liderazgo Democrático).

Con relación a la teoría de la Influencia hay que decir que la misma se fundamenta en el carisma, atractivo o encanto que como habilidad, despierte la persona que ocupa una posición de liderazgo. El líder carismático consigue con su personalidad ser respetado, admirado y ser ejemplo a seguir, por eso logra que sus seguidores renuncien a velar por sus intereses personales y realicen con entusiasmo las actividades que favorecen al equipo y a la organización, ya que los motiva e inspira con frecuencia con su personalidad e influencia.

La teoría del Gran Hombre se basa en la idea que hay seres humanos que nacen con ciertos rasgos, habilidades y capacidades, que los hacen

propensos para ejercer una influencia superior sobre los seguidores, es decir, que los líderes nacen y no se hacen. Así se creía que surgieron en el pasado los grandes expedicionarios, guerreros o gobernantes de países. Sobre la teoría del liderazgo de los grandes hombres nos dice Gorrochotegui en su trabajo “Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo” y citado por Amaya:

Esta teoría hace parte de la primera fase de evolución del liderazgo que dominó la mayor parte del siglo XX, la cual parte de la premisa de la existencia de un liderazgo unidireccional, que únicamente considera la influencia del líder y su estilo de liderazgo sobre los seguidores, dejando de lado la forma como se produce el aprendizaje y la motivación de los mismos, por ser agentes sociales considerados como irrelevantes desde la teoría en mención. (Amaya, 2017, p.12)

La teoría de Los Rasgos se deriva de la teoría del Gran Hombre, porque en ella se considera que lo que determina que algunas personas lleguen a ser líderes y otros no, se encuentra en una serie de diferencias individuales o particulares llamadas rasgos, como son la inteligencia, la capacidad para persuadir, la intuición y la energía que transmiten hacia los demás. La teoría de los rasgos comenzó a finales del año 1800 y estuvo vigente hasta mediados de la década de 1940.

En esta teoría surge el primer modelo de liderazgo llamado como Malla o Rejilla Gerencial, donde en una matriz se realiza una combinación del enfoque en los procesos y en las relaciones. De este modelo se desprenden cinco estilos de liderazgo que son: Gestión empobrecida, gestión club campestre, gestión a medio camino, gestión autoritaria y gestión de equipo.

En la Gestión empobrecida el líder suele realizar un esfuerzo mínimo para realizar su trabajo de liderazgo y es muy indiferente si sus seguidores alcanzan sus objetivos o se sienten satisfechos. Mientras que en la Gestión club campestre el líder tiene una preocupación excesiva por la satisfacción de las relaciones personales y por un ambiente organizativo agradable, aunque ello significa el incumplimiento de las metas. En la Gestión a medio camino la persona que ejerce este tipo de liderazgo, suele mantener o centrar sus preocupaciones principalmente en la productividad de la organización, sin que ello suponga descuidar la satisfacción de sus seguidores.

Ya en la Gestión autoritaria el líder tiene un poder absoluto y solo se preocupa por el cumplimiento de las tareas y objetivos, sin que los seguidores tengan participación alguna. Finalmente, el liderazgo en la Gestión de equipo está considerado como el más eficiente porque se estimula e incentiva el trabajo en equipo, se motiva a todos hacia el cumplimiento no

solo de los objetivos de la organización, sino también de la superación y satisfacción profesional y personal.

En la teoría del Comportamiento, lo que más importa del liderazgo no son los rasgos que las personas tienen, sino la conducta que tiene el líder ante sus seguidores y los procesos en los que interviene. Aquí es muy frecuente encontrar dos tipos de líderes a la hora de las interacciones con sus seguidores: el líder autocrático y el líder democrático. En el primero, el líder centraliza todo su poder y autoridad, no delega ni busca la participación de los demás, trata a sus seguidores como si carecieran de conocimientos o de experiencias, las decisiones de este liderazgo son unilaterales, controlando todos los procesos y acciones. En el segundo, el líder delega su autoridad en algunos, las decisiones son por consenso, escucha y acepta sugerencias, su influencia sobre sus seguidores se fundamenta en el respeto y en la participación. La teoría del comportamiento es de mediados de la década de 1940 hasta principios de la década de 1970.

En la teoría de la Contingencia se considera que las situaciones, contexto o entorno en las que el líder tiene que desenvolverse e interactuar con sus seguidores, define la misma conducta del líder. Es decir, que en esta teoría es muy importante la interacción o relaciones del líder con sus seguidores, la forma que adquieren las tareas a ejecutar y el

poder que ejerce el mismo líder. En esta teoría se parte del hecho que muchos líderes sobresalen en determinadas circunstancias y en otras no. Para estas últimas es necesario, o cambiar el estilo del liderazgo o a la persona que actuaba como líder. En esta teoría se mencionan dos modelos a seguir: el modelo de contingencia de Fiedler y el modelo situacional de Hersey y Blanchard. La teoría de la contingencia es de principios de la década de 1960 hasta la década de 1990.

Con relación a la teoría de las Relaciones, hay dos grandes tendencias que desde la década del 80 se empiezan a estudiar con mucha fuerza: el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. El primero se refiere a un intercambio que se produce entre el líder y sus seguidores, donde después que se han detectado las necesidades de los seguidores, el líder, buscando cumplir con las metas y objetivos de la organización, las intercambia por recompensas premios, sanciones o castigos, que satisfagan o no esas necesidades. Por esa razón, la relación establecida aquí se parece más a las que se instauran entre un jefe y los subordinados. Las teorías del liderazgo transaccional y transformacional son de la década de 1990 hasta el presente y se conocen como teoría del liderazgo contemporáneo.

Los tipos de liderazgo estudiados suelen ser complementarios más que contrapuestos, porque el

líder siempre ha de considerar el contexto, la cultura y las características de la organización a la hora de decidir por uno o por otro.

En el liderazgo transformacional, considerado como el liderazgo más completo, el líder procura estimular e inspirar a sus seguidores, de tal modo que las relaciones de trabajo y los objetivos y metas de la organización, se puedan cumplir cabalmente porque se han alineados de modo consciente. James MacGregor Burns en 1978 introdujo el concepto de liderazgo transformacional que ya había acuñado primeramente J. V. Downton, cinco años antes.

En este tipo de liderazgo se han identificado cuatro componentes fundamentales: influencia, inspiración, estimulación a la innovación y creatividad y seguimiento individualizada. En general se busca transmitir entusiasmo y optimismo, fomentando la autoestima.

El líder transformacional, al reflejar un liderazgo más integral, no ofrece ni recompensas ni castigos por el cumplimiento o no de las metas establecidas, porque está fundamentado en inspirar a los seguidores para alcanzar esas metas, enfocándose siempre en las personas y el trabajo en equipo. Por eso que al líder transformacional se le considera un inspirador y motivador para los miembros de la organización y siempre está preocupado de que los mismos

se alinean con la organización para alcanzar sus objetivos; mientras que en el liderazgo transaccional se preocupa de que exista una relación de intercambio entre el líder y el seguidor para satisfacer sus intereses propios o laborales.

En el liderazgo transformacional que puede expresarse como liderazgo directivos o participativos, autoritarios o democráticos, está dirigido a provocar cambios sustantivos al conseguir que sus seguidores se muevan más allá de sus propios intereses inmediatos, mediante la influencia que ejerce el carisma, la inspiración, la motivación, que induce a los seguidores a madurar en conciencia e ideales, favoreciendo así que importe mucho más el bienestar de los demás y de la sociedad.

Entre las conductas de liderazgo transformacional se encuentran específicamente la planificación, así como el fomento de la innovación, el aprendizaje colectivo y abogar y prever el cambio. La mayoría de los estudios e investigaciones realizadas para medir la efectividad del comportamiento de liderazgo y la satisfacción y rendimiento de los seguidores, han terminado por establecer dos categorías generales: una orientada a las relaciones y la otra a las tareas del liderazgo.

El líder transformacional no solo influye sobre los equipos de trabajo, sino que también les da poder

a todos ellos para encontrar juntos las respuestas a todos los problemas que se les presentan. Este tipo de líder trabaja con alto sentido de empatía que tiene un efecto positivo sobre el clima emocional y organizacional del equipo de trabajo. Posee una visión de cambio que motive, negocie y comunique las mejores soluciones y maneje las situaciones desde un enfoque democrático y participativo. Este líder es capaz de reconocer las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de las empresas, para así poder transformarlas en empresas rentables y sostenibles.

Cualidades y Principios de los líderes

En esa misma evolución y con el transcurrir de la historia, se fueron identificando no solo las cualidades y capacidades comunes que existían entre los personajes y líderes políticos y sociales, mismas que les van a servir para impactar positivamente en los contextos donde actuaban, sino también los estilos de liderazgo que les hacían sobresalir. Algunas cualidades necesarias que debe tener un gran líder son: actitud positiva, compromiso, carisma, capacidad de trabajo, generosidad, iniciativa, pasión, comunicación, generosidad, responsabilidad, seguridad, visión de futuro.

El liderazgo es un concepto complejo y los líderes sobresalen por sus cualidades o características que pueden ser naturales o adquiridas por la educación o generadas por el inconformismo con la realidad que les toca vivir. Así, el líder debe ser antes que todo, ejemplo.

Las teorías, conceptos y cualidades que se identifican con los líderes y el liderazgo, van cambiando según las épocas, la cultura y las necesidades que exige el entorno, sin embargo, las cualidades esenciales no han cambiado de modo significativo.

El líder motiva y guía a otros para obtener tanto objetivos individuales como colectivos. Sin embargo, el liderazgo fue cambiando en el tiempo, en la medida que debía responder a los retos que le imponía la sociedad en la guía de civilizaciones y comunidades. Muchos líderes del pasado lo fueron porque ese título se les otorgaba por tradición o investidura o por las exigencias de un cambio en la realidad que vivían y que ellos (por ejemplo, personas del pueblo), vieron posible cambiarla.

En un liderazgo los seguidores pueden ser individuos o grupos que, por empatía con el líder, desarrollan su trabajo hacia la consecución de los objetivos. Son seguidores ejemplares cuando el trabajo lo hacen de forma creativa y eficiente, mientras que son seguidores pasivos o subordinados cuando el trabajo solo lo hacen bajo supervisión y dirección constante. Aquí es importante que los líderes desarrollan la capacidad de conocer a sus seguidores, y así mismo, la de comprender esto, para estar en capacidad de procesar y analizar esa información para beneficio de sus objetivos. Manejar las emociones, por ejemplo, le da a los que ejercen el liderazgo, mayores posibilidades de transmitir sus mensajes.

El líder convence a sus seguidores para que colaboren y participen en un proyecto común, motivando e inspirando, así como formando y

desarrollando las capacidades individuales de todos sus seguidores y les ofrece la oportunidad de desarrollar comportamientos responsables. Es la persona que como gestor y líder, es el principal referente de la empresa que define las prioridades, la consecución de los resultados y fines de la empresa, asigna los recursos y los preceptos que se consideraran a la hora de tomar cualquier decisión, por eso él es el primero que se identificará con la RSE. Su comportamiento tendrá un efecto cascada sobre toda la organización.

Mucha responsabilidad le cabe al líder de una empresa en el fomento del diálogo con los grupos de interés, y preocuparse por el respeto a los derechos humanos, el trabajo en condiciones dignas, la protección de la seguridad, la salud y del ambiente y rechazar los actos de corrupción y fraude.

El líder en su actuación responsable logrará que el seguidor se identifique con su manera de ser y actuar, hasta el punto de ser un ejemplo o modelo a seguir. Es un motivador e inspirador.

El liderazgo exige de aprendizaje y mejora de manera continua, ya que tanto el entorno como la propia organización y los subalternos, cambian constantemente. Así el liderazgo está basado en principios, entre los cuales destacamos la transparencia (acceso a la información), la materialidad (refleja las necesidades y expectativas de

la empresa) y la verificación (posibilidad de evaluar acciones y decisiones).

Los principios que más sobresalen entre los líderes de hoy y de ayer son los siguientes: la justicia, la equidad, el amor por el prójimo, don de mando e integridad. Entre las habilidades están el diálogo con la gente, la disciplina, la confianza, la responsabilidad, el bien común, la visión de futuro, la proactividad.

CAPÍTULO II

LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Liderazgo y Responsabilidad Social Empresarial

En la literatura existen muy pocas investigaciones sobre la relación entre el liderazgo y la Responsabilidad Social Empresarial, pese a la gran importancia que ambos ejes tienen en el desarrollo de empresas exitosas y sostenibles.

Para que las empresas se comprometan socialmente con el bien común, se requiere de un liderazgo visionario y valiente que comprenda perfectamente las problemáticas económicas y sociales de la comunidad y los retos emergentes de las organizaciones.

El mundo globalizado está exigiendo la existencia de empresas que no solo generen trabajos justos y dignos, sino que se preocupen de los beneficios económicos, junto a las preocupaciones sociales y medioambientales a través de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Para ello se necesita ocuparse de los intereses y necesidades de los llamados grupos de interés, que son los accionistas, consumidores, comunidades y trabajadores. En este contexto, el papel del líder de una empresa es fundamental para cumplir con los compromisos que se adquieren a través de la RSE.

La Responsabilidad Social Empresarial ha sido definida de muchísimas formas, pero casi todas reconocen que se refiere a un concepto donde las organizaciones o empresas se preocupan, no solo por sus responsabilidades económicas en beneficio de sus accionistas o propietarios, sino también por las consecuencias o el impacto que sus actividades comerciales tienen sobre los ámbitos sociales y medioambientales donde la empresa opera. En ese sentido, la empresa deberá adquirir compromisos de carácter ético que procure mejorar el medioambiente o desarrollar proyectos sociales que contribuyan a que las comunidades de su entorno, vivan en un ambiente saludable.

Desde los tiempos de los grandes sabios de la antigüedad como Sócrates, Aristóteles y Platón, se creía que los seres humanos debían practicar hábitos y costumbres que sirvieran para fortalecer la convivencia. Por eso es que los principios de la responsabilidad social derivado de aquella época, pueden sintetizarse como mantener un compromiso basado en la ética y los valores humanos, el respeto a los derechos humanos, practicar una cultura donde el respeto a la legalidad y las normas sea una constante, así como también la transparencia y la rendición de cuentas, la participación ciudadana, la protección del ambiente y eliminar las prácticas discriminatorias.

La Responsabilidad Social Empresarial es un

conjunto de prácticas, normas y políticas que se desenvuelven, como una contribución a la gestación del desarrollo sostenible para el beneficio de los grupos de interés y del mejoramiento de las comunidades existentes en su entorno, tanto en sus dimensiones sociales, económicas y ambientales. Chiavenato al referirse a lo que considera que es la Responsabilidad Social Empresarial expresa lo siguiente:

La responsabilidad social se refiere a las obligaciones que asume una organización para preservar o incrementar el bienestar de la sociedad al mismo tiempo que trata de satisfacer sus propios intereses. La responsabilidad social obliga a la organización a adoptar políticas, tomar decisiones y emprender acciones de beneficio colectivo. En otras palabras, es un compromiso administrativo que aceptan los directivos para actuar en bien de la sociedad y de la organización simultáneamente. (Chiavenato, 2009, p.48)

La Responsabilidad Social Empresarial, aun cuando no se encuentra una definición aceptada por todos, se puede definir por la integración integral de las dimensiones sociales, económicas y medioambientales en las operaciones del negocio comercial, que se gestionan de manera sustentable y en sus interacciones y reconocimiento con sus grupos de interés o interlocutores a nivel interno como externo, para beneficio también de las generaciones

futuras. Es la forma que adopta la empresa cuando comprende que sus actuaciones en materia social y ambiental, no pueden hacerse sin considerar los intereses, necesidades y aspiraciones de la sociedad y la preservación del planeta.

La norma ISO 26000 según Global Standards define la RSE como:

La responsabilidad social está definida bajo esta norma como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible incluyendo salud y bienestar de la sociedad. (Global Standards, párr. 5)

Se han identificado cuatro ejes principales dentro de la cultura de gestión de la Responsabilidad Social:

1. Calidad de vida mediante un desarrollo integral
2. Ética organizacional y social
3. Vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo
4. Cuidado y preservación del ambiente

Fernández, al referirse al significado de la RSE puntualiza que:

En este sentido, la responsabilidad social representa un enfoque ético de liderazgo y gestión empresarial que se traduce en un comportamiento responsable hacia los diversos grupos de interés, empleados, clientes, accionistas, proveedores, competidores y sociedad, con el fin de satisfacer sus necesidades. (Fernández, 2012, párr. 5)

De modo que la ética va a definir el carácter de las actuaciones de una empresa y la responsabilidad social irá a preocuparse de los impactos que esas actuaciones y prácticas empresariales, pueden causar sobre la sociedad, la organización, los grupos de interés y el entorno natural. Sobre esa relación entre la ética y la responsabilidad social nos dice más adelante Fernández:

Las semejanzas entre conceptos como ética y responsabilidad social invitan a comentar una sutil diferencia: toda acción ética es en esencia buena, en cambio no toda acción de apoyo a la sociedad lo es en la misma proporción. Esto plantea que no es suficiente la pura o recta intención de las empresas por desempeñarse con responsabilidad; es menester además enfocar las estrategias además de apoyarlas en estudios y diagnósticos previos a fin de orientar correctamente las intenciones éticas, así como, los

compromisos sociales. (Fernández, 2012, párr. 17)

Hay que seguir investigando y estudiando sobre el liderazgo responsable, con el fin de determinar cómo con sus acciones, se puede ayudar a impulsar a la empresa y cuáles son sus beneficios para el líder, la organización y los grupos de interés. Reyes, al comentar las características que deben tener los líderes para implementar la RSE específica que:

Por la complejidad del tema en sí que representa la Responsabilidad Social Empresarial, el líder encargado de su implementación debe poseer una serie de características o habilidades interdependientes (capacidad de reflexión, discernimiento de objetivos, uso de un lenguaje de negocios, persuasión, priorización y manejo de conflictos, consistencia, conocimiento de medición y seguimiento, entre otras) que le permitan afrontar los desafíos que dicha complejidad genera y lograr resultados eficientemente. (Reyes, 2018, párr. 3)

La Responsabilidad Social Empresarial es aquella gestión que se hace en una organización considerando criterios económicos, sociales y medioambientales a la hora de tomar decisiones y ejecutar acciones; debe hacerse comprometiendo a los grupos de interés y tomando en cuenta los impactos de la actividad económica. Los criterios sociales y ambientales no pueden integrarse, solo cuando el directivo observa

que eso también le reporta beneficios para la empresa. La empresa debe siempre ante todo crear valor compartido. No puede pensar únicamente en el beneficio económico de la empresa, sin considerar las necesidades y demandas de los otros grupos y del entorno. Eso no lo hace un líder responsable, porque soslaya los impactos negativos de las actividades comerciales y empresariales de su organización.

La responsabilidad social empresarial es el compromiso de las empresas que se adquiere voluntaria y conscientemente con la sociedad en general y con la protección del medio ambiente.

La globalización y la irrupción de las nuevas tecnologías han producido cambios profundos en las estrategias de RSE, hasta el punto que han hecho que las empresas se preocupen en medida creciente, con la transparencia, la adhesión a estándares internacionales y la rendición de cuentas con información realmente relevante.

En las empresas de hoy se busca el líder responsable, que es aquel con una clara visión empresarial y de los planes y objetivos que se tienen que desarrollar; proactividad en sus acciones e iniciativas; orientación integral de todo el trabajo de él y de sus subalternos; facilidad para la comunicación y para fomentar la participación de las personas.

Para transformarse efectivamente en un líder responsable, la persona no solo debe contar con una serie de capacidades y habilidades para dirigir grupos de trabajo, sino que debe practicar en sus acciones y actividades la responsabilidad social. El liderazgo empresarial responsable está al final orientado hacia el desarrollo sostenible de la empresa.

Mientras que el compromiso medioambiental de las empresas se intente establecer lejos de sus operaciones o aislando de ellas, la estrategia de responsabilidad social empresarial nunca será ni suficiente ni efectiva.

Liderazgo Empresarial

El liderazgo empresarial hay que entenderlo como la función que desarrolla un líder de una empresa, para influir no solo en ella, sino en toda la sociedad a la que pertenece. Aquí el líder debe tener un conocimiento profundo de la empresa, sus estrategias, objetivos y conocer a fondo las tendencias y evolución de su sector y una visión global y estratégica del entorno.

Existen estudios que han demostrado que en algunas empresas sus buenos resultados, han sido determinados hasta en más del 70%, por el estilo de liderazgo que allí prevalece.

El líder empresarial es descrito por Tejada Hitos de esta forma:

Un líder empresarial debe ser también un maestro de la comunicación efectiva y el humor, que le permitan transmitir su mensaje de forma clara y convincente, así como generar un clima de confianza y cercanía con su equipo. Además, debe ser capaz de adaptar su estilo comunicativo al contexto, al propósito y al público al que se dirige.

Más adelante ampliando esta descripción apunta:

Un líder empresarial debe ser también un impulsor de la innovación y la creatividad, que le permitan diferenciarse de su competencia, ofrecer soluciones originales y satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes. Además, debe ser capaz de fomentar una cultura innovadora en su organización, estimulando el pensamiento divergente y el aprendizaje continuo. (Tejada Hitos, 2023, párr. 8 y 10)

Mientras que la Cámara Madrid define el liderazgo empresarial así:

El liderazgo empresarial se refiere a la **capacidad de una persona para dirigir, guiar e influir en el comportamiento y el trabajo de otros hacia la**

consecución de las metas de negocio. En otras palabras, el liderazgo es el factor humano que une al equipo y lo motiva hacia unos propósitos. (Cámara Madrid, 2022, párr. 3).

El liderazgo empresarial combina en buen grado con el liderazgo transaccional, porque lleva a los colaboradores a esperar premios o castigos por el cumplimiento o no de las metas de la empresa. Aunque el énfasis debe recaer en el liderazgo empresarial, que siempre servirá mejor para incentivar a los colaboradores a desarrollar habilidades y conocimientos, crear lazos personales y fomentar ambientes de trabajo que favorezcan el espíritu colaborativo del equipo.

El líder empresarial es responsable de crear un clima de confianza entre sus seguidores y de asumir las consecuencias de sus equivocaciones, en la visión de futuro que les ha transmitido a sus seguidores y partidarios. El mismo juega un papel fundamental como agentes promotores en las estrategias de responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible.

Además del liderazgo transformacional y transaccional en las estrategias de la Responsabilidad Social Empresarial, cada día cobra más fuerza el llamado liderazgo ético responsable, que se define por una forma de actuar de las líderes enmarcadas

en principios de carácter ético o moral, que deben servirle para despertar el entusiasmo y manifestaciones correctas en sus relaciones interpersonales.

Cuando la empresa se transforma en una entidad socialmente responsable, mejora hacia ella la confianza y la credibilidad, lo que debe redundar en su crecimiento económico. Así el liderazgo responsable termina siendo una exigencia y una necesidad para las empresas y organizaciones cuyos beneficios pueden manifestarse a nivel individual, social, en el grupo y a nivel de la organización. La empresa Nomitek describe el liderazgo responsable de este modo:

Por otro lado, el líder socialmente responsable tiene visión de sostenibilidad, ecología y rentabilidad, no solo en función de sus acciones, sino de la empresa y de sus colaboradores. Por ello, además de buscar el desarrollo de un clima laboral que permita el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, pero también de la empresa. Todo esto, en un entorno en el que busque el cuidado del medio ambiente y el respeto hacia las comunidades y los clientes.

El liderazgo socialmente responsable también es democrático, no busca solo hablar y que sus ideas sean escuchadas y aplaudidas, sino propiciar un diálogo en el que todas las opiniones sean escuchadas,

aunque no coincidan con la del líder. Incluso, es posible que en algún momento cambie de opinión sobre un tema y que al escuchar a sus colaboradores pueda implementar nuevos procesos o ideas que aumenten la rentabilidad de la empresa. (Nomitek, 2023, párr. 7-8).

El liderazgo responsable es propenso a la negociación, al diálogo y al consenso. De modo que la capacidad de influencia mejora cuando los grupos y los seguidores observan la coherencia entre los valores del líder y su comportamiento dentro de la organización, cuando promueve el respeto y la confianza y estimula a los empleados a compartir el conocimiento y actuar en función de los valores y el interés colectivo.

Gerente y Liderazgo Transformacional en la RSE

Las empresas deben asumir sus valores estratégicos y fundamentales como forma de enfrentar los desafíos que la sociedad globalizada les va imponiendo. Para ello han de propiciar un ambiente laboral con relaciones armónicas bajo un estilo de liderazgo transformacional, donde cuente la cultura y las aspiraciones profesionales, individuales y laborales de las personas.

El líder transformacional ejerce un liderazgo dinámico, con una alta capacidad de adaptación a las situaciones cambiantes y debe transmitir ideas de compromiso, tolerancia, responsabilidad y diálogo a todos sus seguidores, al mismo tiempo que escuchar de ellos sus opiniones, iniciativas y propuestas. Aquí en este liderazgo el líder ha de tener la capacidad de identificar los cambios y de diseñar las acciones más apropiadas para encararlos de manera efectiva. Al liderazgo transformacional se le han de considerar sus competencias administrativas, técnicas y humanas para cumplir con sus objetivos.

El gerente como líder debe estar dirigido a planificar los objetivos del grupo de trabajo, fortaleciendo los canales de la comunicación organizacional y

ofreciendo su apoyo de manera individual y colectiva. El gerente ha de ser capaz de proponer formas diferentes en que los empleados pueden aprovechar su creatividad y espíritu innovador. Mientras que en el liderazgo transformacional los directivos deben tener la capacidad de producir cambios significativos en su entorno y la organización, a la vez de girar también sus preocupaciones a fin de dotar a las actividades que se realizan de una mayor significación.

La gestión gerencial debe ir dirigida a coordinar todas las actividades de trabajo de las personas dentro de la organización, con la finalidad de lograr los resultados que se esperan con eficiencia y eficacia. Por eso el gerente ha de manejar correctamente todas las interrelaciones e interdependencia que allí se producen, de tal modo que la optimización de los procesos sea un éxito total. Esa gestión implica la capacidad de organizar y dirigir los recursos humanos, materiales y económicos de la forma más racional posible, junto con la generación de una consciencia social y ambiental, para que se pueda alcanzar altos niveles de productividad laboral, rendimiento y eficiencia empresarial.

El ambiente de trabajo suele ser afectado cuando los gerentes tienen problemas de comunicación con los subalternos y sus opiniones son no solo conflictivas, sino diferentes sobre la empresa y sus necesidades, metas y rumbo. Pero cuando el

gerente mantiene el intercambio permanente con sus empleados, los motiva e incentiva a unificar las opiniones para que la toma de decisiones cuente con el mayor apoyo, renunciando así a la improvisación y a las posibilidades de equivocarse, ha dejado de ser solo el gerente y se comporta como un verdadero líder transformacional.

Hay que advertir que en el proceso de gerenciar una empresa no se puede creer que se pueden administrar las personas, porque lo que sí se puede, es motivarlos e inspirarlos, porque la gente normalmente cree más en lo que hacemos que en lo que decimos.

Sobre las diferencias entre un líder y un gerente nos ilustra Barradas cuando dice:

Las diferencias son muy ostensibles: el gerente tiene proyectos, habla desde la mente, tiene subordinados, da órdenes, tiene currículum, habla de empresa y familia, ve las organizaciones como controlables y predecibles y necesita de certidumbre; en cambio el líder tiene sueños, modela, tiene en adición una historia de vida, de humanidad y sociedad, se siente cómodo en la incertidumbre y entiende que como sistemas humanos, existen rasgos generales que las caracterizan pero que están lejos de ser controlables y predecibles usando sólo herramientas científicas.

El gerente busca dar respuesta a las necesidades

físicas de los trabajadores, generalmente por condiciones de seguridad y salarios; en cambio el líder al ver humanos en lugar de recursos, entiende que es necesario ofrecer un salario que cubra las necesidades físicas, pero que adicionalmente ha de proveer respuesta a las necesidades mentales, emocionales y espirituales. Estas últimas tienen que ver con significado, con el hecho de la gente sentir que una empresa va a realizar una labor trascendente y no sólo a generar el máximo valor posible para el accionista. La función más importante del liderazgo visionario es ayudar a descubrir, por tanto, inspirar y guiar ese proceso. (Barradas, 2013, p. 7-8)

Toda empresa debería poder contar, tanto con un líder como de un gerente, ya que el líder puede y debe servir para mejorar el funcionamiento y dirección de una empresa, pero no puede sustituir al directivo, o sea, al gerente. Muchas veces se cuenta con buenos gerentes que no son por ello, líderes excelentes.

Existen algunos factores que influyen en la forma en que un director dirige una empresa: los personales, los de los empleados y los que se incorporan por la situación en que se encuentran.

Retos del Liderazgo del futuro. El Liderazgo femenino

Ante la pérdida creciente de credibilidad de muchos líderes en la actualidad, los del futuro próximo deberán enfrentar un liderazgo que se caracterice por practicar con el ejemplo y servir de inspiración, orientarse por principios de ética y responsabilidad social y abrazar las causas con honestidad y conscientes de los riesgos que tendrá por delante.

Hoy se dice que el liderazgo es uno de los dos recursos más importantes que las organizaciones actuales, llámense ONG, fundaciones y otras, persiguen para cumplir su estrategia de responsabilidad social. El otro recurso es el dinero. Esto hace suponer que existe una crisis de líderes nuevos para esta área de organizaciones, afectadas principalmente jubilaciones y la falta de retribuciones económicas mejores que en las empresas comerciales. Situación que tampoco puede calificarse como universal, porque no sucede así en todas partes. Hay países de Europa donde ocurre todo lo contrario. Allí tal vez no solo se han preocupado por el bienestar económico de los líderes, sino porque pueden mejorar profesionalmente y elevar su reputación personal.

Entre los principales retos que enfrenta el liderazgo actual, están la de adaptar la estructura hacia jerarquías menos rígidas y más horizontales, donde todos los niveles de la empresa se involucren y no crear obstáculos artificiales o bloquear el surgimiento de nuevos líderes. Asimismo, mejorar significativamente la comunicación y la transparencia empresarial.

Otro reto consiste en procurar el desarrollo de una gran cantidad de contactos a nivel profesional y social, donde el líder asigne personal como enlace suyo, lo que generará un clima de confianza entre sus subalternos. Procurar guiar con honestidad a las nuevas promesas de la empresa, ser un buen ejemplo a seguir y pagar salarios justos con beneficios adicionales incluidos, pueden anotarse también como otros retos que el liderazgo actual deberá asumir.

A ellos debemos añadir que el líder debe ser capaz de asumir sin temor y con mucha profesionalidad, la sucesión o renovación de la dirección o liderazgo cuando el momento llegue. Tratar de comprender las diferencias generacionales que implican contrastes en los estilos, aspiraciones y prioridades.

En la actualidad los nuevos líderes deberán contar con conocimientos y experiencias en materias de gestión empresarial, forjarse para liderar iniciativas y proyectos, desarrollar habilidades personales como

hablar en público, facultad para negociar, entre otras. Sobre cómo ha de ser el liderazgo del futuro nos dice García lo siguiente:

....los grandes líderes del futuro no serán determinados solo por la jerarquía dentro de su empresa, producto de una promoción o una nueva contratación, sino por el involucramiento y la pasión con la que trabajan con las personas (quienes realmente dan vida a cada organización) acrecentados por un trato humano, justo y honesto hacia todos los niveles de la compañía, ya que entienden que cada uno de los miembros de sus equipos son eslabones indispensables y valiosos para el buen funcionamiento de sus empresas. Como respuesta, y de forma recíproca, lograrán que la misma organización los siga y les crea, pero, sobre todo, que confíe en ellos. (García, 2021, párr. 8)

Los nuevos líderes deberán en lo posible buscarse que alguien que no pertenezca ni a la organización ni a su círculo familiar, quiera fungir como su mentor o tutor para que lo ayude en su recorrido de liderazgo, en cuanto a asesoramiento y aumentar sus contactos y relaciones personales. También trabajar con la asistencia de un entrenador o coach, que los ayude a descubrir sus habilidades y establecer la mejor estrategia para desarrollarlas.

La profesora Lo del Centro de Estudios de Técnicas de Dirección de la Habana (CETED), al definir que personas son consideradas mentores, expresa lo siguiente:

Los mentores son aquellas personas que comparten la paternidad de los problemas, pero permiten a los demás controlar la situación, ellos hacen del entorno laboral un lugar de encuentro. Una de las principales habilidades del mentor es saber escuchar activamente y fomentar la comunicación; siempre debe buscar las ocasiones perfectas para entrenar. (Espósito, 2022, párr. 34)

Entre los retos que deben enfrentar los patronos y juntas directivas de las empresas en el futuro, están en equiparar los sueldos con los sectores más lucrativos, fomentar la solidez del liderazgo, contratar principalmente jóvenes por sus talentos y fortalezas e ideas renovadoras. Así también revisar y actualizar los programas de capacitación en cuanto a contenido, estilos y tecnologías y crear programas de liderazgo con una formación más específica para los directivos.

El futuro próximo va a traer consigo para los líderes nuevos, desafíos y oportunidades en un mundo altamente digitalizado. Los líderes del futuro deben tener los conocimientos necesarios para entender y aplicar los beneficios, que para las organizaciones traen los recursos digitales. El líder

debe comportarse como un agente de cambio, donde sus cualidades profesionales y personales y su integridad, se combinen para inspirar, motivar y dejar huellas con su ejemplo en la vida de su equipo. Debe también ayudar a revelar toda la potencialidad no solo suya, sino de todos sus subalternos.

Con la lucha por la igualdad de género y de oportunidades, ha venido creciendo el liderazgo y el protagonismo de muchas mujeres en el rol de directivos o líderes. Con relación a los hombres, las mujeres suelen ser empáticas, se adaptan con más rapidez a los cambios, son flexibles, organizadas, intuitivas y decididas a la hora de tomar decisiones. Lo que hoy se le exige a un buen líder, son cualidades más fáciles de encontrar en las mujeres que en los hombres.

Es necesario seguir formando líderes que posean una inteligencia cognitiva muy aguda y estén preparados para enfrentar con éxito a los inciertos, complejos y cambiantes escenarios del mundo de hoy y de mañana. Que puedan ver la importancia del contacto cercano con los demás, tener vocación de ayudarlos a conectarse y vincularse con todos los miembros de su equipo.

CAPÍTULO III

**ARTÍCULOS SOBRE
LIDERAZGO**

EL VIAJE DE UN LÍDER: LECCIONES APRENDIDAS EN EL CAMINO

El liderazgo es una senda de constante aprendizaje. No es una ciencia exacta y las experiencias adquiridas a lo largo del tiempo forjan al líder. Es en la cantera de los años y no en el efímero paso de los días donde se moldean las verdaderas lecciones de liderazgo. Al estar al frente de organizaciones gremiales, he vivido de primera mano los retos, las victorias y las derrotas que este rol conlleva. Aquí comparto lo que los años me han enseñado.

Como líderes, llevamos en nuestros hombros un peso de responsabilidad que a menudo es difícil de comprender. Cada decisión tomada, cada paso que damos, no afecta solo nuestra propia trayectoria. Hay un eco que resuena en cada individuo que forma parte de la organización. Entender que nuestras acciones tienen un impacto directo en la vida de muchas personas es esencial. Es un recordatorio constante de que liderar es servir y cuidar del bienestar de otros.

Todos disfrutamos del dulce sabor de la victoria, pero es crucial recordar que detrás de cada triunfo hay un equipo, hay un esfuerzo colectivo. Las victorias tienen muchos padres, todos quieren atribuirse un pedazo del éxito. Pero cuando las derrotas llegan,

muchas veces se buscan culpables y no siempre hay alguien dispuesto a asumir esa responsabilidad. Como líderes, es nuestro deber asumir las derrotas y compartir las victorias.

Contrario a lo que muchos pueden pensar, el momento más peligroso para un líder no radica en la derrota. Es en el fragor de la victoria donde se gestan las mayores amenazas. El éxito puede nublar el juicio, hacer que se sobredimensionen habilidades y se ignoren las debilidades. Es esencial mantenerse centrado y no ir más allá de lo que realmente podemos lograr. Saber cuándo es el momento de avanzar y cuándo es prudente detenerse es una habilidad invaluable.

Finalmente, una lección que resuena con fuerza en mi corazón es que nunca debemos sobreestimar ni subestimar a nadie. Todos, sin excepción, tenemos fortalezas y debilidades. En el vasto mosaico de la humanidad, nadie es perfecto excepto Dios. Como líderes, es vital reconocer el valor de cada individuo, aprender de sus fortalezas y ser comprensivos con sus debilidades.

Cada día, al despertar y enfrentar los retos del liderazgo, tengo presente estas lecciones. Son el faro que guía mi camino y me recuerda la esencia de lo que significa ser líder.

DESARROLLO SOSTENIBLE: UNA ESPERANZA PARA LAS FUTURAS GENERACIONES

En la vastedad de la historia, nunca como ahora ha estado tan en vilo el destino de nuestro planeta. Frente a nuestros ojos, la incansable marcha del progreso parece desplazarse sin freno, arrasando con bosques, océanos y especies. La vorágine de un desarrollo descontrolado ha dejado huellas imborrables en cada rincón de la Tierra. Pero, al mismo tiempo, surge un rayo de esperanza en el horizonte: la promesa de un desarrollo sostenible.

Es cierto que en nombre del progreso hemos justificado innumerables transgresiones. A menudo, olvidamos que la Tierra es nuestro único hogar, y su bienestar está intrínsecamente conectado al nuestro. La ilusión de que la tecnología por sí sola nos salvará de las consecuencias de nuestros actos es, en efecto, una quimera. No hay innovación que compense la pérdida irreparable de una especie o la degradación de un ecosistema.

Sin embargo, no todo está perdido. En este escenario aparentemente desolador, emergen nuevos líderes con visiones frescas y comprometidas hacia el bienestar planetario. Jóvenes activistas, científicos y pensadores que no solo reconocen la urgencia de la situación, sino

que están dispuestos a actuar para revertirla. Su meta: un desarrollo que no sacrifique nuestro mañana por un hoy efímero.

Estos líderes, inspirados por las lecciones del pasado y motivados por las posibilidades del futuro, promueven un desarrollo donde la humanidad y el medio ambiente coexistan en armonía. Sus propuestas se basan en la utilización responsable de los recursos, la inversión en energías limpias, la conservación de la biodiversidad y la inclusión de todas las voces en la toma de decisiones.

Pero, más allá de las políticas y estrategias, estos líderes entienden algo fundamental: el desarrollo sostenible es, ante todo, un acto de amor. Amor hacia las generaciones venideras, a nuestros nietos, biznietos y a aquellos que heredarán este planeta en los siglos por venir. Es un compromiso con la idea de que cada ser humano tiene el derecho inalienable de vivir en un mundo donde haya suficiente para todos.

No podemos negar los desafíos que enfrentamos. Sin embargo, con determinación y unidad, es posible forjar un camino hacia un futuro más prometedor. Las generaciones futuras merecen heredar un mundo en el que la coexistencia, el respeto y la sostenibilidad sean la norma y no la excepción. La responsabilidad recae sobre nuestros hombros, pero con la guía de nuestros nuevos líderes y la participación activa de todos, hay esperanza en el horizonte.

LIDERAZGO: UNA PASIÓN TRANSCENDENTAL POR SERVIR

El liderazgo no se reduce simplemente a la capacidad de guiar a otros o a la posesión de una pasión ardiente por una causa. Es una profunda vocación que se enraíza en el amor por servir a la sociedad, motivada por un sentido de propósito genuino en beneficio del bien común. Aquellos que emergen como líderes auténticos no sólo tienen claridad en sus metas, sino también un entendimiento de su deber hacia la comunidad y la humanidad en su conjunto.

La claridad en nuestros propósitos de vida es una brújula que nos guía a través de la vastedad del mar de decisiones. Cuando somos conscientes de nuestro destino, avanzamos con determinación, sorteando obstáculos y enfrentando desafíos con un vigor renovado. Esta claridad es esencial para alcanzar nuestros objetivos de manera eficiente y efectiva. Y, para ello, es crucial que aprendamos a optimizar nuestro tiempo.

La vida es efímera, y el tiempo, un recurso finito. Los líderes reconocen esta verdad y, por ello, se vuelven expertos en establecer prioridades. Se enfocan en sus fortalezas y, al mismo tiempo, aprenden el arte de delegar. Delegar no es simplemente una

cuestión de eficiencia; es un reconocimiento de que, para construir algo más grande que uno mismo, es necesario confiar y depender de los demás.

Y aquí radica otro aspecto esencial del liderazgo: la construcción de un legado. Un legado no es simplemente lo que dejamos atrás después de que nos vamos, sino cómo impactamos y transformamos las vidas de aquellos a nuestro alrededor. Es nuestra huella indeleble en la historia, una que perdura más allá de nuestra existencia terrenal. Pero construir un legado no es tarea fácil. Requiere introspección, determinación y, sobre todo, un compromiso inquebrantable con el bienestar y progreso de la humanidad.

Como generación, nos encontramos en un momento crucial de la historia. Los desafíos que enfrentamos son únicos, pero también lo son las oportunidades que se nos presentan. La pregunta es: ¿cómo queremos ser recordados? ¿Cuál será nuestro aporte al cambio y progreso de la humanidad?

Los líderes de nuestro tiempo no sólo tienen la responsabilidad de guiar, sino también de inspirar y dejar un impacto duradero. Este es el llamado de la verdadera vocación del liderazgo. A pesar de que la tarea pueda parecer desalentadora, con pasión, amor y un claro propósito de servir, se vuelve no sólo alcanzable, sino también una jornada enriquecedora.

Por lo tanto, al reflexionar sobre el liderazgo, es esencial recordar que no se trata simplemente de alcanzar metas o de ser reconocido, sino de servir con amor y construir un legado que trascienda el tiempo, impactando positivamente a generaciones futuras. Es un llamado al servicio, a la pasión y, sobre todo, a un amor profundo por la humanidad.

LIDERAZGO Y FE: LA LLAMA SILENCIOSA DEL ÉXITO

Hay momentos en la vida en que las palabras se quedan cortas, donde la lógica se desvanece y lo intangible prevalece. En esos instantes, el alma del liderazgo se revela en su esencia más pura, vinculada inseparablemente a un concepto que, para muchos, podría parecer ajeno al mundo empresarial o sindical: la fe.

No me refiero necesariamente a la fe religiosa, aunque para muchos es un pilar. Hablo de esa convicción inquebrantable en un poder superior, esa ancla que nos sostiene en los momentos más turbulentos. Es una fuerza misteriosa que ha acompañado a líderes a través de épocas, desafíos y circunstancias, otorgándoles una claridad y resiliencia incomparables.

En mi trayectoria al frente de organizaciones sindicales, he enfrentado desafíos que podrían desmoronar a cualquiera. Sin embargo, en medio de esas tempestades, fue la fe, unida a una pasión ardiente, la que sirvió de combustible para mantener la llama del liderazgo viva y ardiente. Es esa chispa que, aunque no siempre visible, impulsa a los líderes a actuar con determinación y propósito, incluso

cuando el camino parece oscuro.

Dicha fe nos brinda una perspectiva diferente. No solo creemos en el éxito o en la superación de los obstáculos, sino que también confiamos en que hay un diseño mayor, un propósito que, aunque en ocasiones no entendamos, siempre nos guiará hacia el bienestar y el crecimiento. Esta confianza es, en muchos casos, la diferencia entre ceder ante la adversidad o seguir adelante con esperanza y determinación.

Ahora, permítanme compartir una breve historia que encapsula el poder de la fe en el liderazgo:

Había una vez un líder de una pequeña comunidad. Aunque su poblado atravesaba tiempos difíciles, él nunca dejó de creer en un mañana mejor. Un día, una gran sequía azotó la región. La desesperación cundió entre los habitantes, pero el líder, con una calma inquebrantable, convocó a su gente a orar y trabajar juntos. Día tras día, mientras la comunidad se esforzaba por encontrar soluciones, el líder les recordaba la importancia de mantener la fe. Y un día, contra todo pronóstico, las nubes se reunieron y la lluvia comenzó a caer, devolviendo la vida al agotado suelo.

Esta historia nos muestra que, incluso en las circunstancias más desoladoras, es la fe lo que nos

mantiene unidos y enfocados en el objetivo mayor. El liderazgo, por sí solo, puede ser poderoso, pero cuando se combina con la fe, se convierte en algo trascendental.

Concluyendo, el liderazgo no se trata solo de estrategias, habilidades o carisma. Se trata, en su núcleo, de creer. De tener la certeza de que, más allá de los desafíos, hay una fuerza que nos guiará, apoyará y, en última instancia, nos llevará al éxito. Para todos aquellos que lideran, no subestimen el poder de la fe en su jornada. Es la chispa silenciosa que ilumina incluso los caminos más oscuros.

LIDERAZGO: LA TRAVESÍA INCIERTA DEL DIRIGENTE

“En la política, si no estás dispuesto a ser criticado, no sirves para liderar”. **Richard Nixon.**

La vida de todo líder está marcada por una serie de altibajos, que se presentan en forma de alegrías y sinsabores, momentos estresantes y tiempos de calma. Ser dirigente implica una responsabilidad que va más allá del cargo y el reconocimiento. Conlleva, en muchos casos, soportar humillaciones en nombre del bien común, enfrentar críticas e incluso la envidia desmedida de amigos y adversarios. La política, como dirían muchos, es un juego peligroso donde no todos están dispuestos a jugar limpio.

El líder genuino comprende que la política no es personal, sino una manifestación de intereses. En un mundo donde cada decisión puede ser interpretada y malinterpretada, es esencial que el dirigente aprenda a despersonalizar los ataques, a entender que detrás de cada crítica suele haber una agenda oculta.

Es interesante observar cómo los líderes enfrentan la incertidumbre. El miedo a lo desconocido y a lo inesperado puede ser paralizante. Sin embargo, en la política, donde nada es estático y todo puede cambiar en un parpadeo, el dirigente debe aprender a abrazar el

cambio, a querer e incluso amar la incertidumbre. Es como si la política fuera esa tormenta inesperada que irrumpe en un día soleado, sorprendiendo a todos con un rayo eléctrico que rasga el cielo azul.

Permítanme compartir una breve historia: En una pequeña ciudad, había un alcalde que se dedicaba día y noche a mejorar la vida de sus habitantes. Sin embargo, cada vez que tomaba una decisión, sus opositores le criticaban y difamaban. Un día, un anciano sabio se le acercó y le entregó una piedra lisa. “Cada vez que sientas que las críticas te abrumen”, le dijo, “toma esta piedra y recuerda que, al igual que ella, con el tiempo y la constancia, podrás pulir tu carácter y liderazgo”.

Con el tiempo, el alcalde aprendió que las críticas eran solo una parte de su viaje. Utilizó cada comentario, cada crítica, no como un ataque personal, sino como una oportunidad para reflexionar y mejorar. Al final de su mandato, no solo había transformado su ciudad, sino que también se había transformado a sí mismo en un líder más fuerte y resiliente.

La moraleja es clara: el liderazgo no se trata de evitar críticas o desafíos, sino de cómo respondemos a ellos. Los verdaderos líderes utilizan las adversidades como oportunidades para crecer y aprender.

El verdadero líder tiene la capacidad de soportar la soledad de las decisiones y la valentía de enfrentar las tormentas de la crítica. -Anónimo.

LIDERAR EN MEDIO DE LA INGRATITUD: UNA LECCIÓN DE RESILIENCIA Y FUERZA

Liderar no es una tarea sencilla. Cada decisión tomada, cada dirección marcada, lleva consigo una responsabilidad que pesa en los hombros del líder. Sin embargo, uno de los desafíos más duros y, a menudo, menos hablados, es enfrentar la ingratitud y las traiciones, especialmente cuando provienen de aquellos en quienes confiamos y consideramos nuestros aliados más cercanos.

Durante muchos años, tuve el privilegio de estar al frente de organizaciones sindicales en instituciones de educación superior. A lo largo de esa travesía, experimenté el sabor agríndice de la ingratitud. Es un fenómeno inherente al ser humano: no siempre se reconoce el esfuerzo y el sacrificio detrás de las decisiones, y, en ocasiones, se olvida el bien que se ha hecho en favor de recordar solo los momentos difíciles.

Pero con el tiempo, comprendí una verdad fundamental: no lideramos para recibir agradecimiento o para ser garantes de la felicidad de todos. Lideramos porque vemos un objetivo más grande, una misión que trasciende agradecimientos

efímeros y el deseo de complacer a todos. Algunos líderes caen en la trampa de buscar la aprobación constante, pero esta es una carrera sin fin y una receta para el desgaste.

Afronté muchas situaciones dolorosas, especialmente cuando la traición venía de aquellos cercanos colaboradores en quienes había depositado mi confianza. Pero en lugar de sumergirme en el resentimiento, opté por aprender de cada experiencia. Entendí que no podía hacer feliz a todo el mundo, pero sí podía asegurarme de que mis acciones fueran coherentes con mis valores y la misión que tenía en mente.

Las excusas son una tentación constante. Es fácil justificar nuestras falencias y errores, echando la culpa a factores externos. Pero descubrí que las excusas son el veneno que alimenta la enfermedad del fracaso. Al dejarlas de lado, y al asumir plenamente la responsabilidad de mis decisiones, encontré un poder y una claridad que me permitieron avanzar con decisión y propósito.

Liderar, en su esencia, es un acto de amor y servicio. No se trata de buscar reconocimiento, sino de perseguir un bien mayor para aquellos a quienes servimos. Y aunque la ingratitud y las traiciones pueden herir, también nos ofrecen valiosas lecciones sobre resiliencia, fortaleza y la

verdadera esencia del liderazgo.

En conclusión, liderar es una tarea compleja que va más allá de las expectativas y aprobaciones. Es un camino de constante aprendizaje, de enfrentar adversidades y, sobre todo, de mantenerse fiel a uno mismo y al propósito que nos guía.

LA PACIENCIA Y EL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO: FUNDAMENTOS DEL BUEN LIDERAZGO

En un mundo acelerado, donde la inmediatez se ha convertido en una constante, el liderazgo genuino exige un enfoque diferente: la paciencia y el pensamiento estratégico. La velocidad y la prisa, aunque a menudo valoradas en la sociedad contemporánea, no siempre se traducen en éxito sostenible, especialmente cuando se trata de decisiones cruciales que pueden determinar el destino de empresas, instituciones y organizaciones.

Tomar decisiones impulsivas, basadas en emociones efímeras o en reacciones apresuradas, es una receta para el desastre. Contrariamente a lo que muchos podrían pensar, la rapidez no siempre es sinónimo de eficiencia. De hecho, las decisiones impulsivas pueden llevar a errores costosos que podrían haberse evitado con una consideración más detenida y una planificación adecuada.

Es esencial crear un espacio dedicado al pensamiento estratégico. Ya sea en el hogar o en la oficina, es vital reservar un lugar donde uno pueda reflexionar sobre los objetivos a corto, mediano y largo plazo sin interrupciones. Un líder que dedica

tiempo al análisis y la reflexión está mejor equipado para guiar a su equipo hacia el éxito.

Además, hay que entender que no todas las decisiones o problemas requieren una solución inmediata. Algunos asuntos, por su naturaleza, se beneficiarán de ser archivados y reevaluados en un futuro, permitiendo que el tiempo los moldee o incluso los resuelva. Esta habilidad para discernir cuándo actuar y cuándo esperar es un signo de madurez y sabiduría en el liderazgo.

Un líder que es una “bomba de emociones” no solo es inestable, sino potencialmente dañino para quienes le rodean. Las emociones, aunque valiosas y humanas, no deberían ser el motor principal detrás de las decisiones críticas. Una mente fría y calculadora, equilibrada con empatía y sensibilidad, es invaluable. En momentos de crisis, cuando los desafíos parecen insuperables, es precisamente la sensatez y el sentido común lo que puede traer claridad y dirección.

La paciencia, a menudo vista como pasividad o inacción, es en realidad una herramienta poderosa. Es la habilidad de esperar el momento adecuado, de actuar con precisión y de confiar en que, con la estrategia adecuada, los resultados deseados se manifestarán.

En resumen, para ser un líder efectivo en el

mundo de hoy, es fundamental adoptar la paciencia y el pensamiento estratégico como principios rectores. La capacidad de reflexionar antes de actuar, de planificar a largo plazo y de no dejarse llevar por las emociones del momento es lo que distingue a los líderes verdaderamente exitosos. En un paisaje empresarial y organizacional en constante cambio, aquellos que pueden mantener la calma, pensar con claridad y actuar con decisión son los que llevarán a sus equipos a la cima.

LA CAÍDA Y ASCENSO DEL BUEN LIDERAZGO

Panamá con su rica tradición cultural ha dado al mundo sabiduría en forma de adagios que encapsulan lecciones vitales. Uno de esos dichos, “Subes como palma y bajas como coco”, ejemplifica una verdad fundamental sobre el liderazgo: la confianza que toma años construir puede desmoronarse en un instante. En el ámbito del liderazgo, esta frase evoca la imagen de un ascenso lento y laborioso, similar al crecimiento de una palma, y un descenso rápido, como la caída de un coco, cuando esa confianza se rompe.

En la era moderna, donde la información fluye libremente y los errores de un líder pueden ser amplificados y difundidos en cuestión de segundos, mantener la confianza de los seguidores es más crucial que nunca. Las personas esperan autenticidad, integridad y transparencia en aquellos que eligen como líderes. Pequeños deslices pueden ser perdonados, especialmente si reflejan fallas humanas con las que muchos pueden identificarse. Sin embargo, la traición, especialmente en asuntos éticos, es a menudo imperdonable.

La ética en el liderazgo no es simplemente una

cuestión de hacer lo que es legal, sino de hacer lo que es correcto. Esto implica considerar no solo el impacto inmediato de una decisión, sino también sus ramificaciones a largo plazo. Es un equilibrio entre intereses personales y el bienestar colectivo. Cuando un líder pone sus propios intereses por encima de los de sus seguidores, la confianza se erosiona.

Otro adagio panameño dice: “Para decir mentiras y comer pescado hay que tener mucho cuidado”. Esta frase nos advierte sobre los peligros inherentes al engaño y cómo, al igual que con el pescado, una mentira puede tener espinas que lastiman cuando menos se espera. En el contexto del liderazgo, mentir puede parecer una solución a corto plazo, pero a largo plazo, las mentiras a menudo se descubren y las consecuencias pueden ser devastadoras.

Entonces, ¿cómo pueden los líderes evitar la tentación de sacrificar la ética por el éxito inmediato? La autorreflexión es clave. Los líderes deben hacerse preguntas difíciles regularmente: ¿Estoy tomando decisiones basadas en valores o en conveniencia? ¿Estoy siendo transparente y honesto con mis seguidores? ¿Cómo me gustaría ser recordado?

El liderazgo no es solo una posición de autoridad, sino una responsabilidad hacia aquellos que confían en ti. La lección que Panamá ofrece es clara: ascender en el mundo del liderazgo puede ser un proceso lento

y arduo, pero perder la confianza de tus seguidores es caer rápidamente. Por lo tanto, en cada paso, cada decisión, cada acción, un líder debe proteger y nutrir esa confianza como su recurso más valioso. Porque una vez perdida, puede ser imposible recuperarla.

LÍDERES VALIENTES: HISTORIAS DE VALOR Y VALORES

La historia ha sido testigo de muchos líderes que han asumido el desafío de guiar a sus pueblos a través de tiempos de crisis y adversidades. No solo con la habilidad de la palabra, sino con acciones concretas que demuestran valor y convicción. A continuación, te presentamos dos relatos inspiradores de líderes que dejaron su marca en el mundo.

Nelson Mandela y el camino hacia la reconciliación

Nelson Mandela pasó 27 años en prisión por luchar contra el sistema de apartheid en Sudáfrica. A pesar de los años de encarcelamiento y la opresión, Mandela eligió el camino del perdón y la reconciliación al ser liberado en 1990. En lugar de buscar venganza, se convirtió en un líder que abogó por la paz, unificando a una nación dividida. Se convirtió en el primer presidente negro de Sudáfrica y trabajó incansablemente para construir un país libre de discriminación racial. Su valentía no solo radica en su resistencia al apartheid, sino en su elección de amar en lugar de odiar.

Moraleja: El verdadero liderazgo no se trata

solo de luchar contra la injusticia, sino de cómo respondemos después de la victoria. El perdón y la reconciliación son actos supremos de valor.

Malala Yousafzai y su lucha por la educación

En 2012, Malala Yousafzai, una joven paquistaní, fue atacada por talibanes por defender el derecho a la educación de las niñas en su país. A pesar de ser herida gravemente, Malala no se dejó amedrentar y, en vez de silenciarse, su voz se volvió más fuerte. Se convirtió en defensora global de la educación femenina y en 2014, a los 17 años, fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz. Su valentía demostró que incluso en las circunstancias más difíciles, uno puede marcar la diferencia.

Moraleja: No importa cuán joven o pequeño creas que eres, tu voz tiene el poder de cambiar el mundo. La valentía se mide por cómo nos levantamos ante la adversidad.

Ambas historias nos enseñan que el liderazgo va más allá del poder y el mando. Es una combinación de valores y valor. Un líder verdadero enfrenta desafíos con coraje, integridad y determinación, y más importante aún, actúa en beneficio de su comunidad.

A los aspirantes a líderes, les decimos: no es suficiente solo tener la vocación o el deseo de liderar. Es esencial actuar con valentía y firmeza, incluso cuando el camino es incierto. El pueblo confiará en aquellos que demuestren estar a la altura de las expectativas, especialmente en los momentos más oscuros.

El liderazgo no es un camino fácil, pero aquellos que se enfrentan a sus desafíos con valor y mantienen sus valores intactos, se convierten en faros de esperanza y cambio para su sociedad. Como Mandela y Malala nos han mostrado, el verdadero liderazgo se forja en el crisol de la adversidad.

EL VIAJE INTEMPORAL DEL LIDERAZGO: SENDEROS DE ASTUCIA Y RESPONSABILIDAD

Desde los albores de la civilización hasta nuestros días, el liderazgo ha sido una de las piedras angulares que ha sustentado y guiado a las sociedades. No es un sendero fácil; es más bien un camino sinuoso y arduo, lleno de desafíos que, como tormentas inesperadas, pueden surgir en cualquier momento. A lo largo de la historia, los líderes han enfrentado coyunturas múltiples, cada una de ellas con su propio matiz y nivel de complejidad. Estos desafíos exigen no solo habilidad y astucia, sino también audacia, inteligencia e intrepidez.

La labor de liderar es mucho más que tomar decisiones; es entender el pulso de un grupo, prever problemas y saber cuándo actuar y cuándo esperar. Es tener la suspicacia para descifrar las subyacentes corrientes de la política organizacional y tener la audacia para enfrentar y superar cualquier obstáculo. Pero, ¿de dónde proviene esa habilidad? La experiencia es, sin duda, una maestra insustituible. Al mirar hacia atrás, un líder a menudo descubre que las soluciones a los problemas presentes residen en las lecciones del pasado. Como un ciclo que se repite, la historia nos brinda respuestas, y aquel que sabe mirarla encuentra en ella una invaluable herramienta.

Pero, si hay un desafío que pone a prueba al líder, ese es la construcción de consensos. Lograr que un grupo heterogéneo, con intereses y visiones distintas, converja en un objetivo común, es una tarea titánica. Aquí es donde el líder debe mostrar su verdadera esencia, dejando de lado su ego, para que prevalezca su inteligencia emocional y política. La naturaleza humana, en su inherente agresividad, busca el conflicto, pero el verdadero líder es aquel que, con empatía y razón, logra que la colectividad se alinee, que prevalezca la razón por encima de la sinrazón.

Todo líder debe entender que el liderazgo no es un título, es una responsabilidad. Es la promesa de guiar, proteger y buscar el bienestar del colectivo, sin importar las adversidades. Es una tarea que no termina, que se renueva y se transforma con el tiempo, pero que siempre demanda lo mejor de quien la ejerce.

Reflexionemos: El liderazgo no es solo una posición, es un viaje. Un viaje que, si se lleva a cabo con honor, integridad y compromiso, deja un legado que perdura a través del tiempo. No es el camino fácil, pero es el camino que, recorrido con pasión y dedicación, lleva a destinos de grandeza. Por eso, aquellos que se atreven a liderar, que se comprometen con su misión y buscan siempre aprender y mejorar, son los verdaderos arquitectos del futuro. Y es a ellos, a quienes marcan la diferencia, a quienes la historia recuerda con gratitud y admiración.

EL VALOR DE LA PERSEVERANCIA EN EL ARTE DE LIDERAR

La vida nos coloca a menudo en encrucijadas donde la determinación, el coraje y la perseverancia se vuelven fundamentales. Sin duda, uno de los roles en los que estos valores cobran un protagonismo especial es en el liderazgo. Hoy quiero compartir con ustedes mi experiencia y aprendizaje en el difícil arte de liderar personas.

Confieso que dediqué los mejores años de mi juventud al ejercicio del liderazgo. En ese arduo camino, con el tiempo, la distancia y la experiencia, aprendí que insistir, más allá de las adversidades, es lo que separa a los buenos líderes de los grandiosos. Es un valor que se forja en la resistencia y la tenacidad.

No es un camino sencillo. Hubo momentos en los que sentí que todo estaba perdido. Cuando el equipo que lideraba caía en el desánimo, cuando las circunstancias parecían demasiado adversas o cuando aquellos en quienes confiaba me daban la espalda, hubiera sido fácil rendirse. Pero en esas circunstancias, recordaba por qué había elegido ese camino, y con determinación, recogía las banderas caídas y avanzaba. Porque la verdadera esencia del liderazgo no está en guiar cuando todo va bien, sino

en liderar en los momentos más oscuros, cuando la esperanza escasea.

El liderazgo va más allá de obtener resultados tangibles. Va de inspirar, de motivar, de servir de faro en la tormenta. En los momentos más desafiantes, cuando algunos de mis líderes me traicionaron, tomé la firme convicción de no darme por vencido. Esa determinación, esa resistencia ante la adversidad, no solo me permitió continuar, sino que también inspiró a otros a seguirme. En cada tropiezo, encontré la oportunidad de demostrar el poder de la perseverancia y la importancia de no rendirse jamás.

Porque sí, al final del camino, tras cada noche oscura, siempre llega el amanecer. Y es en ese momento, cuando ves el resplandor de la victoria, cuando comprendes que todo el esfuerzo valió la pena. Por eso considero la perseverancia como un valor inconmensurable en el liderazgo, especialmente en tiempos difíciles.

El liderazgo no es un título ni una posición; es una responsabilidad. Una responsabilidad que requiere coraje, determinación y, por encima de todo, perseverancia. Porque liderar es mucho más que dirigir; es inspirar, es demostrar con el ejemplo, es ser el primero en enfrentar el viento en contra, y es tener la certeza de que, sin importar las adversidades,

al final del túnel siempre resplandecerá la llama de la victoria.

En conclusión, si hay algo que he aprendido en mi trayectoria como líder, es que la perseverancia no solo es un valor, es el alma del buen liderazgo. Es lo que permite transformar visiones en realidades y desafíos en oportunidades. Y para aquellos que desean emprender el camino del liderazgo, les invito a que hagan de la perseverancia su estandarte, pues es ella quien les guiará hacia el éxito.

EL PODER NO SOLO ES INFLUENCIA

El poder no es solo la capacidad de influir en otros, sino también la sabiduría para hacerlo de manera efectiva, justa y beneficiosa para todos. Y es que el verdadero liderazgo no se basa en la autoridad, sino en el respeto mutuo, en la capacidad de inspirar a otros y en la habilidad para guiar hacia un objetivo común.

El camino para convertirse en un líder no es sencillo. No se trata solamente de acumular poder, sino de forjar un carácter que inspire confianza. A veces, los obstáculos y las decepciones son el mejor maestro, porque nos enseñan a ser resilientes, a escuchar a otros y a entender que el liderazgo no se trata de uno mismo, sino de servir a un propósito mayor.

No es suficiente simplemente querer el poder. Un verdadero líder entiende que este es solo una herramienta, no un fin en sí mismo. La verdadera esencia del liderazgo radica en la empatía, en entender las necesidades y aspiraciones de quienes te siguen y en trabajar juntos para alcanzar metas comunes.

Con el tiempo, he comprendido que la humildad es un componente esencial del liderazgo genuino.

La humildad nos permite reconocer nuestras limitaciones, aprender de nuestros errores y, sobre todo, valorar y respetar las contribuciones de los demás. Es un recordatorio constante de que, sin importar cuánto poder tengamos, siempre somos humanos, con todas nuestras imperfecciones.

El liderazgo efectivo se construye a través de la integridad, la transparencia y la honestidad. Las personas seguirán a aquellos en quienes confían, a aquellos que demuestran con acciones, no solo con palabras, que están comprometidos con el bienestar de todos.

Por supuesto, nadie nace siendo líder. Es un proceso de aprendizaje constante, de caídas y levantadas, de introspección y automejora. Agradezco a todos aquellos líderes que me antecedieron y me mostraron el camino, aquellos que tuvieron la paciencia de enseñarme y guiarme, a pesar de mis fallos y errores juveniles.

Desde el siglo I a. C. hasta la fecha se hace alusión de la espada de Damocles con el adagio “Un gran poder conlleva una gran responsabilidad”. Hoy su significado puede ser interpretado como una súplica para no perder nunca de vista nuestra humanidad, para no dejar que el poder nos ciegue o nos haga olvidar quiénes somos y qué es lo verdaderamente importante.

En conclusión, el verdadero liderazgo no se mide por la cantidad de poder que uno tiene, sino por cómo se utiliza ese poder para el bienestar de todos. Es un viaje de autodescubrimiento, de aprendizaje y, sobre todo, de servicio. Aquellos que entienden esto, son los que realmente dejan una huella indeleble en la vida de las personas y en la historia.

EL LIDERAZGO SOSTENIBLE EN LA ERA TECNOLÓGICA

En la dinámica de nuestro tiempo, donde la tecnología avanza a un ritmo vertiginoso y las estructuras tradicionales se ven desafiadas constantemente, emerge una demanda para un tipo de líder diferente. Es en este escenario donde el liderazgo sostenible se presenta como el faro que guiará a la sociedad hacia un futuro promisorio.

La revolución tecnológica ha redefinido muchas esferas de nuestra vida, desde cómo nos comunicamos hasta cómo conducimos negocios. Pero con este inmenso poder, viene una responsabilidad aún mayor. Los líderes del mañana no solo deben estar equipados para adaptarse y navegar en estos tiempos cambiantes, sino que también deben tener una visión y un compromiso férreo hacia la sostenibilidad.

La sostenibilidad ya no es simplemente una palabra de moda, sino una necesidad. La degradación ambiental, el cambio climático y la pérdida de biodiversidad son amenazas tangibles que requieren una acción inmediata y decidida. Los líderes del futuro, por lo tanto, deben ser aquellos que, además de impulsar la innovación y el crecimiento, también se comprometan con la preservación del planeta.

Estos líderes deberán poseer una combinación de habilidades y valores. Primero, una comprensión profunda de la tecnología y cómo puede ser utilizada para beneficio de todos, sin dejar atrás a los más vulnerables. Segundo, una ética de trabajo que priorice el bienestar colectivo por encima de los intereses individuales o corporativos. Y finalmente, una visión a largo plazo que tenga en cuenta no solo las necesidades del presente, sino también las del futuro.

Para cultivar este tipo de liderazgo, es esencial que las instituciones educativas, las organizaciones y la sociedad en general reconozcan y fomenten estos valores desde una edad temprana. Se debe alentar a los jóvenes a pensar de manera crítica, a ser empáticos y a entender que su rol en la sociedad va más allá de su beneficio personal.

Además, las organizaciones y empresas tienen un papel crucial que desempeñar. Estas deben incorporar prácticas sostenibles en su ADN y asegurarse de que su liderazgo esté alineado con estos principios. Deben ser transparentes en sus operaciones, tomar decisiones basadas en la ética y ser responsables ante la sociedad y el planeta.

En conclusión, en la intersección de la revolución tecnológica y la crisis ambiental, se encuentra la oportunidad de forjar un nuevo tipo de liderazgo.

Un liderazgo que no solo esté comprometido con la innovación y el progreso, sino también con la creación de un mundo mejor para todos. Es el llamado de la hora, y todos debemos contribuir para asegurarnos de que las futuras generaciones estén equipadas y listas para asumir este reto.

EL ARTE DEL LIDERAZGO: ¿NACER O HACERSE?

El liderazgo es un fenómeno complejo que ha sido objeto de incontables debates a lo largo de la historia. ¿Los líderes nacen o se hacen? Es una pregunta que ha resonado en salas de juntas, aulas y conversaciones cotidianas. La respuesta, aunque no es definitiva, podría hallarse en la combinación de ambas posturas.

No cabe duda de que ciertos individuos nacen con un carisma innato, una facilidad para conectar con las personas, y una visión clara que parece destinada a conducir a las masas. Estos rasgos, aunque valiosos, no garantizan por sí solos un liderazgo efectivo. Es el entorno, la educación y, sobre todo, la voluntad de aprender y adaptarse, lo que realmente perfecciona el arte del liderazgo.

Las instituciones educativas, lamentablemente, no siempre abordan este arte con la profundidad que merece. Aunque se habla de líderes y de su influencia en la sociedad, raras veces se instruye sobre cómo convertirse en uno. Esta omisión es aún más desconcertante cuando consideramos el impacto profundo que los buenos líderes tienen en la sociedad. Donde hay liderazgo efectivo, hay

progreso, innovación y un sentido compartido de propósito. Por el contrario, en ausencia de liderazgo, el estancamiento y la apatía pueden prevalecer.

Pero hay algo que distingue a la mayoría de los líderes exitosos: su perseverancia. Enfrentan retos, resisten adversidades y, en muchas ocasiones, avanzan contra vientos y mareas. Esta tenacidad, más que cualquier otro talento, es lo que los define. Porque liderar no es simplemente guiar a otros, sino hacerlo con convicción, incluso cuando el camino es incierto o la carga es pesada.

Aquellos que argumentan que los líderes nacen podrían señalar a esta perseverancia como un rasgo innato. Sin embargo, es igualmente válido argumentar que la tenacidad puede ser cultivada, fortalecida a través de experiencias y enseñanzas. Si las instituciones educativas dedicaran más tiempo a nutrir esta cualidad, junto con habilidades de comunicación, toma de decisiones y empatía, podríamos ver una nueva era de líderes aún más preparados para enfrentar los retos del mañana.

En resumen, si bien es cierto que algunos nacen con tendencias de liderazgo, es la combinación de estas inclinaciones naturales con la educación y la experiencia lo que realmente crea líderes efectivos. Es imperativo que reconozcamos el valor de

cultivar y enseñar el arte del liderazgo en nuestras instituciones, para garantizar un futuro próspero y resiliente. Porque, en definitiva, una sociedad se moldea o se rompe según la calidad de su liderazgo.

VALENTÍA Y VALORES: LA ESENCIA DEL VERDADERO LIDERAZGO

El liderazgo no es solo una posición o título, es una responsabilidad, una vocación y, a veces, incluso, una carga. Aquellos que han asumido roles de liderazgo saben que esta tarea va más allá de simplemente dirigir o dar órdenes; es una misión que demanda entrega, dedicación y, sobre todo, autenticidad. Pero, ¿de dónde proviene ese impulso para liderar? ¿Está inscrito en nuestro ADN? ¿Es una cualidad innata o se puede aprender?

Si bien hay quienes argumentan que algunas personas nacen con un talento natural para liderar, la realidad es que el verdadero liderazgo surge de la experiencia, el aprendizaje y, en muchos casos, del ensayo y error. Sin embargo, hay un factor que a menudo se pasa por alto y que es fundamental para el ejercicio efectivo del liderazgo: la valentía y los valores auténticos.

Los desafíos son inherentes al liderazgo. Liderar implica tomar decisiones difíciles, enfrentar obstáculos y, en muchas ocasiones, ir contracorriente. Por eso, la valentía se convierte en una cualidad indispensable. Un líder valiente no es aquel que no siente miedo, sino quien, a pesar de sus temores,

toma decisiones y actúa en función del bienestar y progreso de su comunidad o equipo.

Cuando un líder no muestra valentía, especialmente en momentos críticos, la confianza del grupo se erosiona. La gente espera un líder que les guíe con firmeza y seguridad, que esté presente en los momentos de incertidumbre y que defienda lo que es correcto, incluso cuando es impopular.

Más allá de la valentía, un verdadero líder debe tener valores auténticos. Estos valores actúan como una brújula, guiando cada decisión y acción del líder. Integridad, respeto, empatía, compromiso, responsabilidad, son solo algunos ejemplos de valores que deben estar presentes en un líder genuino.

Sin valores sólidos, un líder puede ser fácilmente influenciado, tomar decisiones basadas en intereses personales o ceder ante presiones externas. Un líder con valores auténticos, por otro lado, se mantiene firme en sus creencias y principios, lo que genera respeto y confianza entre sus seguidores.

El liderazgo es, sin duda, un arte complejo. No es suficiente con tener una posición de poder o saber cómo dirigir a un grupo. La esencia del verdadero liderazgo radica en la valentía para enfrentar desafíos y en la integridad de mantenerse fiel a unos valores auténticos. En un mundo en constante cambio,

donde las expectativas y demandas son cada vez mayores, solo aquellos líderes que posean estas cualidades podrán guiar con éxito y ganarse el respeto y la confianza de su gente.

MÁS ALLÁ DEL HORIZONTE: LA SABIDURÍA DEL LÍDER ENTRE LAS SOMBRAS

“En el silente teatro de la existencia, donde los suspiros de la esperanza danzan con las sombras de la incertidumbre, emerge la figura del líder, guiando destinos entre la bruma.”

El mundo del liderazgo es, sin duda, un dominio enigmático y retador. A veces, los líderes sienten que están caminando en un laberinto de sombras, enfrentándose a precipicios inesperados y caminos que parecen no llevar a ningún destino. Pero es en medio de esa neblina, en esos momentos de mayor oscuridad, cuando el verdadero liderazgo brilla con intensidad.

Al observar la naturaleza, encontramos ejemplos inspiradores que reflejan este viaje del líder. Imaginemos una manada de elefantes vagando por el desierto, guiados por su matrona. Aunque su travesía esté llena de obstáculos, sed y hambre, su líder, con determinación y perspicacia, levanta la trompa y escudriña el horizonte, buscando signos de esperanza. Es esta visión y determinación las que finalmente les llevan a un oasis donde pueden reponerse y continuar su viaje.

Este instinto, esta habilidad para ver más allá de lo evidente, para penetrar la bruma del presente y divisar las posibilidades del futuro, es la esencia del liderazgo. Los líderes no solo deben guiar a su equipo a través de los desafíos actuales, sino también prever y prepararse para los retos del mañana. Tal como la matrona elefante, deben tener una visión que vaya más allá del horizonte visible, pues de ello depende la supervivencia y el éxito de su colectivo.

No obstante, esta capacidad no es innata. Se forja a través de experiencias, fracasos y triunfos. Es el resultado de un compromiso inquebrantable con el aprendizaje y la adaptación, con la empatía y la escucha activa. Un líder no es aquel que tiene todas las respuestas, sino aquel que tiene las preguntas correctas y la valentía para buscarlas.

Por supuesto, el viaje no está exento de momentos difíciles. Habrá días en que el camino parecerá interminable y la bruma, impenetrable. Pero es en esos momentos, cuando todo parece perdido, que los líderes deben recordar su propósito y reafirmar su compromiso con aquellos a quienes guían.

*“Y al final de nuestra efímera existencia, cuando la luz del día ceda ante el manto estrellado de la noche, recordemos que la vida, con sus altibajos, es un viaje precioso. Al igual que el rocío que brilla por un momento y luego desaparece con los primeros

rayos del sol, nuestra existencia en este majestuoso planeta es breve, pero intensamente hermosa. Que las huellas de nuestros pasos, guiados por líderes visionarios, queden imborrables en la arena del tiempo, inspirando a generaciones futuras a ver siempre más allá del horizonte.” *

CAPITULO IV

REFLEXIONES FINALES

El liderazgo es un proceso que se encuentra desde hace miles de años en constante evolución. Es decisivo en toda empresa, organización o grupo, porque influye directamente en la cultura organizacional, y en dependencia del tipo de liderazgo, así serán los resultados que se obtengan con sus seguidores. En el pasado lo más común era encontrar e identificar líderes en el ámbito político, militar y religioso. Más tarde y sobre todo con la Revolución Industrial, aparecen los líderes en otros ámbitos como el económico, social, científico y cultural.

En el ejercicio del liderazgo se usan herramientas como el ejemplo, la delegación de tareas, el aprendizaje y el trabajo en equipo. En todas las épocas los líderes han influido mediante acciones en las sociedades o culturas como la sumeria, la egipcia, la china, griega, y ahora la moderna.

Para ser un líder debemos primeramente conocernos. Eso implica conocer nuestras fortalezas, debilidades, valores, motivaciones y creencias. También debemos comprender las necesidades y preocupaciones de nuestros seguidores. Finalmente, debemos ser capaces de establecer una identificación y un compromiso completo con el objetivo o propósito a alcanzar.

El buen líder debe motivar y estar motivado

e involucrar a sus trabajadores en los objetivos y metas que la empresa se ha trazado. Una vez los resultados sean logrados, deberá comunicarse a todos los trabajadores para contagiarlos aún más, del entusiasmo que se necesita para trazar metas más elevadas, reconociendo públicamente el esfuerzo que han demostrado para ello.

El liderazgo es el que traza el rumbo a seguir y las estrategias necesarias para realizar los cambios y alcanzar las metas. Por eso el líder debe hoy tener una visión más integral del negocio empresarial y para ello debe desarrollar actitudes y habilidades personales a la altura de las exigencias.

No hay duda que los cambios estructurales y organizacionales en las empresas fueron acelerados por la pandemia del coronavirus. Esta crisis sanitaria las obligó a estar más pendientes de los avances e innovaciones tecnológicas, así como de las expectativas que tienen los clientes o consumidores. Las obligó, asimismo, a considerar el trabajo remoto o teletrabajo y las transformaciones digitales, junto con el ingreso al mundo laboral de una generación que se conduce en redes sociales y rechaza las rígidas estructuras jerárquicas.

El liderazgo empresarial fue surgiendo como respuesta a la necesidad que empezaron a sentir las empresas, por hacerse productivas y eficientes.

Las transformaciones que han sufrido han sido provocadas en parte fundamental, por el cambio de roles de los trabajadores con la incorporación en los procesos productivos, de máquinas más complejas que reclamaban mayor capacitación y educación obreras.

En el pasado, el liderazgo se basaba en la autoridad y control. Hoy en la era de la inteligencia artificial (IA) el liderazgo ha sufrido cambios significativos, porque esa capacidad de las máquinas de realizar con mayor eficiencia y velocidad tareas que requerían inteligencia humana, obligan a los líderes a ser más ágiles y responder a los cambios de la tecnología y los mercados. Así, la IA está transformando la forma en que las empresas interactúan con sus clientes, entendiendo sus necesidades y mejorando su fidelidad y su experiencia. También la IA está cambiando la forma en que se gestionan los recursos humanos y mejora la capacidad de liderar grupos de trabajo complejos,

La inteligencia artificial también puede ayudar a los líderes a liberar tiempo y recursos, para que puedan dedicarse a tareas más creativas y explorar nuevas oportunidades de negocios. Su uso permitirá sobre todo a los líderes del futuro inmediato, estar mejor preparados para afrontar los grandes desafíos venideros.

En verdad no existen los líderes innatos. Cualquier persona puede aprender a potenciar sus habilidades y talentos para convertirse en un líder, asimismo existen muchos casos donde personas que no tenían experiencia alguna de liderazgo, les tocó asumir ese rol y sobresalieron en situaciones de crisis.

El líder de hoy en las organizaciones empresariales modernas, es alguien que, con su cultura y estilo de dirección, estimula a sus seguidores a cumplir el trabajo y ésta influencia hace que ellos trabajen a gusto con él. Así el liderazgo se convierte en el arte de involucrar a los demás en sueños y proyectos realizables con trabajo, motivación y entusiasmo.

Los estilos de liderazgo han de adaptarse a las nuevas condiciones empresariales. El estilo de liderazgo es determinado en función del equipo de trabajo, el tipo de negocio, la cultura organizacional o también por la situación del lugar. De esto necesariamente dependerá cómo se alcanzan los objetivos. Hoy solo se concibe al líder como alguien con el que sus subordinados se sienten a gusto y que no solo busca el bienestar de los individuos, sino de todo el equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaya, M., J. A. (2017). El liderazgo y su evolución: una revisión de sus principales teorías, enfoques y modelos desde el siglo XX hasta la actualidad. Ensayo de Grado. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, D.C. Colombia.
- Barradas, G. (2013). Del Liderazgo Visionario hacia la Responsabilidad Social Corporativa de Empresas Licoreras. *Visión Gerencial*, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 258-280. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Cámara de Madrid. (2022). El liderazgo empresarial: definición, tipos e importancia. <https://www.master-mbaonline.com/rrhh/liderazgo-empresarial/>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. Impreso en México.
- Fernández, B. A. (2012). Liderazgo ético para la responsabilidad social en la industria farmacéutica. <https://diarioresponsable>.

[com/opinion/16014-liderazgo-etico-para-la-responsabilidad-social-en-la-industria-farmaceutica](https://diarioresponsable.com/opinion/16014-liderazgo-etico-para-la-responsabilidad-social-en-la-industria-farmaceutica)

Fernández, B. A. (2012). Liderazgo ético para la responsabilidad social en la industria farmacéutica. <https://diarioresponsable.com/opinion/16014-liderazgo-etico-para-la-responsabilidad-social-en-la-industria-farmaceutica>

García, R. (2021). El liderazgo del futuro, el arte de inspirar con un sentido humano. <https://expansion.mx/opinion/2021/04/28/el-liderazgo-del-futuro-el-arte-de-inspirar-con-un-sentido-humano>

Global Standars (2014). ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social. <https://www.globalstd.com/blog/guia-iso-26000-responsabilidad-social/>

Giraldo, P. T. (2008). Responsabilidad Social, Sustentabilidad y Liderazgo Empresarial en Colombia: un Análisis Intersectorial. Colegio de Estudios Superiores de Administración-CESA.

ISPROX, (2021). Liderazgo empresarial: 14 características de un buen líder. <https://isprox.com/el-liderazgo-empresarial/>

Lo, G. I. (2022). Liderazgo y evolución del papel del líder en la empresa. <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-evolucion-papel-lider-empresa/>

Lo, G. I. (2022). Liderazgo y evolución del papel del líder en la empresa. <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-evolucion-papel-lider-empresa/>

Nomitek. (2023). Liderazgo con responsabilidad social, ¿en qué consiste?
<https://www.nomitek.com.mx/liderazgo-con-responsabilidad-social-en-que-consiste/>

Reyes, I., J. (2018). Liderazgo para la Responsabilidad Social Empresarial.
<https://responsabilidadsocial.net/liderazgo-para-la-responsabilidad-social-empresarial/>

Tejada Hitos, P., S. (2023). Lo que la Historia puede enseñarte sobre liderazgo. <https://es.linkedin.com/pulse/lo-que-la-historia-puede-ense%C3%B1arte-sobre-liderazgo-pedro>

Venegas, H., Salinas, J., Martínez A. (2018). Liderazgo interactivo y responsabilidad social corporativa. Universidad Autónoma de Zacatecas, Av. Jardín Juárez # 147, Centro Histórico, C.P. 98000 Zacatecas, Zac., México.

En *Liderazgo y Responsabilidad Social Empresarial*, el autor transforma su vasta experiencia y profunda pasión, en un análisis revelador sobre el núcleo del liderazgo efectivo. Este libro no es solo una obra; es el reflejo de un anhelo convertido en realidad, nutrido por años de dedicación en el estudio del liderazgo, especialmente en momentos críticos de crisis, desasosiego e incertidumbre.



La obra destaca la sinergia entre un liderazgo excepcional y la necesidad imperativa de una responsabilidad social empresarial consciente y comprometida con la sociedad y el medio ambiente. Aquí, el autor comparte sus conocimientos, forjados a través de artículos científicos de gran prestigio, los cuales han recibido reconocimientos tanto nacionales como internacionales.

Este libro es una herramienta indispensable para aquellos que buscan comprender la complejidad y la belleza del liderazgo y su impacto en el mundo empresarial y más allá. Es una invitación a explorar cómo el verdadero liderazgo puede ser un motor de cambio positivo, tanto en el ámbito empresarial como en el tejido social y ambiental del mundo que nos rodea.

