Edición
11
ISSN: 2953-769X

LIDERAZGO EMPRESARIAL

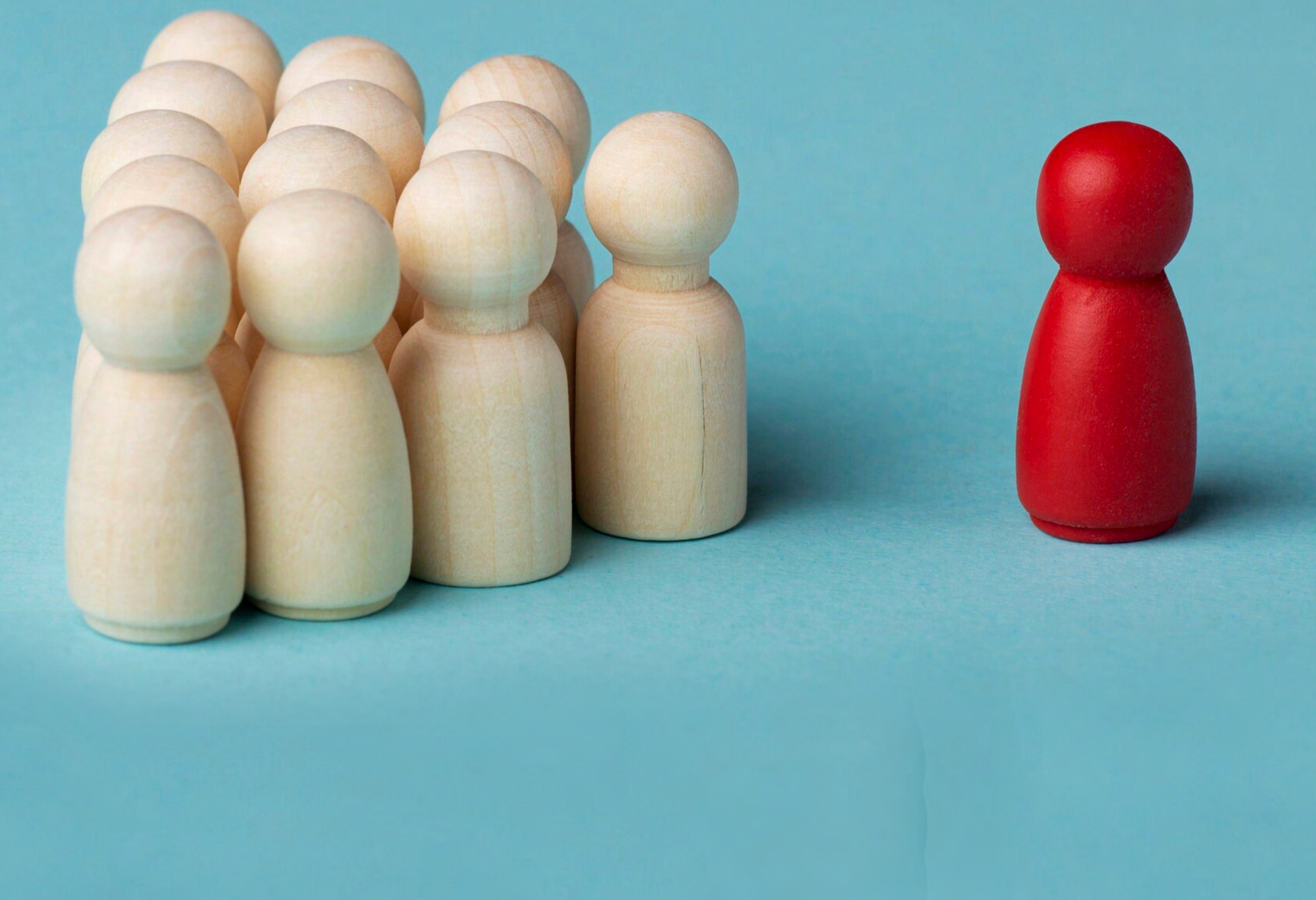
REVISTA SEMESTRAL

RAI | Universidad San Marcos
Revista Académica Institucional

San Marcos

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y EDUCACIÓN

Esta sección está compuesta por artículos libres los cuales brindan una postura personal del autor, con respecto a las líneas de investigación universitarias.



LIDERAR CON PROPÓSITO: EL RETO DE GESTIONAR EQUIPOS EXITOSOS

MBA. Ana Carolina Jiménez Carvajal
cjimenez@usam.ac.cr
Directora de Mercadeo y Comunicación
Universidad San Marcos, San José, Costa Rica

RESUMEN

En un ambiente de negocios que cambia continuamente, un liderazgo eficaz trasciende la simple administración de tareas: implica inspirar, motivar y dirigir a los equipos con un objetivo bien definido. Un líder con objetivo no solo promueve el triunfo de la organización, sino que también genera un clima de confianza, promueve la cooperación y robustece la cultura corporativa.

En este escrito, investigamos los elementos esenciales para liderar, desde la transmisión de una visión motivadora hasta la potenciación de los colaboradores y la administración de la diversidad. Además, estudiamos las ventajas de esta metodología, tales como el incremento del compromiso, la conservación del talento y la innovación. No obstante, liderar con intenciones también conlleva retos, tales como la resistencia al cambio y la exigencia de preservar la autenticidad. ¿De qué manera los líderes pueden vencer estos desafíos y producir un efecto positivo en sus equipos y en la comunidad?

Palabras clave: Liderazgo, Gestión Empresarial, Innovación, Colaboración

Recibido: 30 de septiembre de 2024. Aceptado: 15 de octubre 2024
Received: September 30, 2024. Accepted: October 30, 2024

LEADING WITH PURPOSE: THE CHALLENGE OF MANAGING SUCCESSFUL TEAMS

ABSTRACT

In a constantly changing business environment, effective leadership goes beyond mere task management: it involves inspiring, motivating, and guiding teams with a well-defined purpose. A purpose-driven leader not only fosters organizational success but also creates an environment of trust, promotes cooperation, and strengthens corporate culture.

In this article, we explore the essential elements of leadership, from communicating an inspiring vision to empowering employees and managing diversity. Additionally, we examine the advantages of this approach, such as increased engagement, talent retention, and innovation. However, leading with purpose also comes with challenges, such as resistance to change and the need to maintain authenticity. How can leaders overcome these challenges and create a positive impact on their teams and the community?

Keywords: Leadership, Business Management, Innovation, Collaboration

TEMA

Liderar con propósito: el reto de gestionar equipos exitosos

INTRODUCCIÓN

El liderazgo eficaz es un elemento crucial en la creación de equipos de alto desempeño y en la consecución de metas organizacionales. En un ambiente de negocios cada vez más competitivo y complicado, el liderazgo ya no se limita a la administración de tareas o a la supervisión de los empleados; es una función estratégica que conlleva motivar, orientar y fortalecer a los trabajadores. La habilidad de un líder para ejercer una influencia positiva en su equipo, fomentando una cultura de cooperación, seguridad y flexibilidad, es esencial para lograr el éxito. No es suficiente con acumular talento; es esencial promover la diversidad, el aprendizaje constante y la sinergia entre los integrantes del equipo. Solo de esta manera se pueden formar equipos resistentes, creativos y dedicados a las metas de la organización.

Por esta razón, el concepto de liderazgo con propósito adquiere una importancia específica. Es una perspectiva que va más allá de la mera dirección de un equipo de trabajo y se basa en valores y metas comunes. Un líder no solo persigue objetivos corporativos, sino que también aspira a crear un efecto positivo en sus empleados, la entidad y la sociedad en su conjunto. Este modelo de liderazgo concuerda con esquemas más democráticos y participativos, en los que las decisiones se reparten entre los integrantes del equipo de acuerdo con sus habilidades y saberes. Por lo tanto, se promueve un entorno de confianza, creatividad e innovación que facilita la frotación de los retos presentes con más eficacia.

El liderazgo no se libra de enfrentar retos. Necesita un entendimiento detallado de las fortalezas y debilidades del equipo, además de la habilidad para ajustarse a ambientes en constante cambio. Es esencial una comunicación nítida y continua para comunicar una visión motivadora y armonizar los esfuerzos personales con las metas grupales. Además, un líder debe impulsar la confianza y el respeto recíproco, fortaleciendo a sus empleados y estimulando su desarrollo personal y laboral. Mediante la inteligencia emocional, la inclusión y la administración del bienestar del equipo, se puede edificar una cultura organizativa robusta y duradera.

DESARROLLO

¿Has pensado alguna vez por qué algunos equipos obtienen resultados sobresalientes mientras otros no consiguen progresar? El secreto, en gran parte, reside en el liderazgo. Un líder eficaz posee la habilidad para motivar a su equipo, fomentar la cooperación y dirigirlo hacia el triunfo. No obstante, la creación de equipos de alto rendimiento no es una labor fácil. Algunos consideran que disponer de los mejores talentos asegura el éxito, pero esto no es completamente verdad. El auténtico secreto reside en la creación de equipos variados, con distintos roles, experiencias y formas de inteligencia; pero, principalmente, en hallar individuos dispuestos a cooperar y ajustarse tanto a sí mismos como a la organización.

Actualmente, los equipos se han transformado en un elemento esencial para la operación de las organizaciones. Estos colectivos brindan variedad en saberes, actitudes, destrezas y vivencias, lo que facilita proporcionar respuestas rápidas, adaptables e innovadoras a los retos que surgen. No solo optimiza el desempeño, sino que también incrementa la satisfacción de sus integrantes. Este fenómeno surge de lo que se denomina la sabiduría colectiva: una habilidad expandida para lograr diferentes niveles de desempeño, estimulada por las interacciones entre los integrantes del equipo (Salas, Rosen, Burke y Goodwin, 2009).

Por esta razón, uno de los elementos cruciales es entender a las personas con las que se colabora. Un líder debe comprender las habilidades y competencias de su equipo para poder maximizar el potencial de cada persona. Este saber no solo simplifica la solución de dificultades, sino que también mejora el desempeño global, garantizando que cada integrante aporte con su máximo potencial para lograr el éxito compartido.

El significado del liderazgo con propósito

El liderazgo con propósito se fundamenta en la capacidad de un líder de vincular su visión con valores y metas relevantes para su grupo de trabajo. Intentando crear un efecto positivo en los empleados, la organización y la sociedad. Un líder con objetivo motiva a los demás, impulsa un clima de confianza y promueve la cooperación y el desarrollo recíproco.

Esta perspectiva del liderazgo se adapta a la transformación de las organizaciones y al modo en que los equipos colaboran y trabajan en el presente. Hoy en día, el liderazgo distribuido, democrático y compartido ha cobrado importancia, dado que facilita una mayor implicación, dedicación y adaptabilidad en las organizaciones. El liderazgo ya no está sujeto a una única persona con autoridad total, sino que se reparte entre los integrantes del equipo de acuerdo a sus competencias y saberes. Esto fomenta la independencia, la toma de decisiones independiente y la habilidad para ajustarse frente a cambios o retos.

Cantón y Arias (2008) sugieren esta perspectiva como un desafío a los esquemas jerárquicos y verticales

anteriores. El liderazgo democrático, en vez de fundamentarse en directrices y estructuras estrictas, promueve la escucha activa, la retroalimentación continua y la implicación de todos en la toma de decisiones. Esta perspectiva potencia la creatividad y la innovación al incorporar diversas visiones en la solución de problemas. Los patrones convencionales de liderazgo, fundamentados en el control y la presión, han probado ser menos eficaces en un mundo en el que la flexibilidad y el trabajo colaborativo son fundamentales. Las entidades más prósperas son las que crean ambientes de confianza, en los que los líderes funcionan como mediadores y orientadores en vez de figuras de autoridad.

Claves para liderar con propósito

Para gestionar equipos exitosos bajo un liderazgo con propósito, es fundamental trabajar en diversos aspectos que potencien la conexión entre el líder y su equipo. A continuación, se presentan algunas claves esenciales:

Tabla 1. *Claves para liderar con propósito*

Claves	Descripción de la clave
Establecer y transmitir una visión motivadora	Un equipo requiere conocer su rumbo y el efecto de su labor. Un líder debe tener la habilidad de comunicar una visión precisa y estimulante que motive a los colaboradores a involucrarse con el proyecto. La visión debe transmitirse de forma consistente y uniforme, no como un mensaje independiente, sino como un hilo conductor que oriente las decisiones y acciones del equipo. Un líder debe tener la habilidad de ajustar su mensaje a diversas audiencias, garantizando que todos, sin importar su posición o estatus dentro de la organización, entiendan y se perciban como parte de esa visión. No solo potencia el sentimiento de pertenencia, sino que también sincroniza los esfuerzos personales con las metas grupales.
Promover una cultura de respeto y confianza	La confianza constituye el fundamento de cualquier equipo próspero. Un líder genera ambientes en los que los colaboradores se sienten apreciados y atendidos. La claridad en la comunicación y la valoración del esfuerzo son esenciales para potenciar la dedicación. Un líder trata con dignidad a cada integrante del equipo, reconociendo sus aportes y apreciando sus puntos de vista singulares. Esto significa prestar atención activa, mostrar empatía y estar preparado para considerar ideas variadas. Cuando los empleados perciben que sus puntos de vista son considerados de manera seria, se sienten más incentivados a involucrarse y a brindar lo mejor de sí.
Potenciar a los miembros del equipo	Los líderes no manejan todos los pormenores, sino que dejan que sus equipos tomen decisiones y se tomen cargos. La autonomía promueve la motivación y posibilita que cada individuo brinde su talento de forma relevante. Es crucial tener en cuenta que el empoderamiento se inicia con la seguridad. Un líder debe tener fe en las habilidades de su equipo y estar preparado para delegar funciones y obligaciones. Esto no implica desamparar a los colaboradores, sino brindarles las herramientas, recursos y respaldo requeridos para que puedan realizar su trabajo con éxito. No olvidemos que un líder funciona como un orientador, brindando guía cuando se requiere, pero facilitando que el equipo descubra sus propias respuestas y aprenda de sus vivencias.

Fomentar el intelecto emocional	En la sociedad contemporánea, donde la cooperación y las relaciones personales son esenciales para el triunfo de cualquier equipo, la inteligencia emocional se ha transformado en una competencia esencial para los líderes. Un líder eficaz no solo debe poseer habilidades técnicas o estratégicas, sino que también tenga la habilidad de entender y manejar tanto sus propias emociones como las de los otros. La inteligencia emocional es la habilidad de un líder para establecer una conexión auténtica con su equipo, generar un entorno laboral positivo y solucionar conflictos de forma constructiva. Un líder con inteligencia emocional está al tanto de sus propias emociones y puede manejarlas de forma eficaz. Esto le facilita mantener la serenidad en circunstancias de tensión, tomar decisiones lógicas y transmitir una postura optimista que motive al equipo. La autoconciencia emocional también le permite identificar cuándo requiere asistencia o modificar su enfoque, lo que evidencia humildad y disposición hacia el desarrollo.
Adquirir habilidades para manejar la diversidad	Los equipos se componen de individuos con distintos orígenes y puntos de vista. Un líder se beneficia de esta diversidad, fomentando la inclusión y el intercambio de pensamientos.
Asignar importancia al bienestar del equipo: Beneficios del liderazgo con propósito	El triunfo no debe alcanzarse sacrificando el bienestar de los empleados. Un líder se enfoca en el bienestar físico y emocional de su equipo, promoviendo un balance entre la vida personal y laboral. Un líder consciente comprende que los empleados poseen obligaciones y pasiones fuera del ámbito laboral, y respeta esos lugares. Esto no solo implica políticas de flexibilidad en el trabajo, sino también una postura que previene el exceso de responsabilidades y establece expectativas realistas. Un líder que valora el bienestar comprende que un empleado relajado y contento es más innovador, eficaz y fiel.

Fuente: elaboración propia. (2024)

Adoptar un liderazgo basado en el propósito genera múltiples beneficios

Tabla 2. Beneficios del liderazgo basado en propósito.

Beneficios del liderazgo	**Descripción de los beneficios del liderazgo**
Mayor dedicación y estímulo	Cuando los trabajadores hallan significado en su labor, su nivel de dedicación y motivación se incrementa de manera notable. Un líder no solo transmite las metas de la organización, sino que también vincula dichas metas con una repercusión más extensa y relevante.
Retención superior del talento	Un entorno laboral positivo, en concordancia con principios claros y genuinos, es un elemento crucial para mantener a los mejores talentos. Hoy en día, los profesionales buscan más que un sueldo atractivo; aspiran a integrarse en entidades que reflejen sus valores individuales y les faciliten el desarrollo tanto a nivel profesional como personal. Un líder genera un ambiente en el que los empleados se sienten apreciados, atendidos y respetados, lo que disminuye la rotación de personal y promueve la fidelidad.

Incremento de la innovación y creatividad	Un equipo que se percibe motivado, apreciado y respaldado tiene mayor tendencia a producir ideas novedosas y soluciones creativas. Cuando los empleados laboran en un ambiente que promueve la experimentación y valora el esfuerzo, abandonan el temor al fracaso y se atreven a sugerir métodos revolucionarios. Por esta razón, es crucial fomentar una cultura de apertura y colaboración, en la que las ideas puedan fluir sin restricciones y se utilice la variedad de pensamientos.
Consolidación de la cultura empresarial	La congruencia entre el objetivo del líder y las acciones de la compañía genera una identidad corporativa robusta y distintiva. Cuando los principios proclamados por la entidad se manifiestan en las decisiones cotidianas y en la interacción con los empleados, surge un sentimiento de autenticidad que potencia la confianza y el compromiso. Un líder funciona como un referente a imitar, evidenciando con su conducta que los valores no son meramente enunciados, sino principios que orientan cada acción.

Fuente: elaboración propia. (2024)

Retos del liderazgo orientado a propósito

A pesar de sus beneficios, el liderazgo con objetivo no está libre de desafíos. Uno de los retos más relevantes que los líderes intentan afrontar es la resistencia al cambio, particularmente en organizaciones que funcionan bajo esquemas jerárquicos y convencionales.

Estas estructuras, frecuentemente definidas por una cadena de mando vertical y procedimientos burocráticos, suelen promover la estabilidad y la gestión sobre la innovación y la adaptabilidad. Los empleados y, en ciertas situaciones, incluso los líderes, pueden mostrar desconfianza al implementar nuevas modalidades laborales, especialmente si sienten que la transformación pone en peligro su área de confort o sus puestos dentro de la organización.

La oposición al cambio puede expresarse de varias formas: desde la indiferencia hasta la resistencia activa. Algunos trabajadores pueden experimentar incertidumbre respecto a cómo las modificaciones impactarán en sus funciones o su estabilidad en el trabajo, mientras que otros podrían dudar de las intenciones que subyacen a las nuevas propuestas. En entidades con culturas cimentadas en técnicas tradicionales, el temor a lo incierto puede representar un impedimento significativo para la aplicación de una filosofía de liderazgo.

Para vencer esta oposición, los líderes necesitan adoptar una estrategia y un enfoque empático. Esto implica transmitir de forma precisa y clara las ventajas del cambio, no solo para la entidad, sino también para los empleados individuales. Es crucial incluir a los trabajadores en el proceso de cambio, tomar en cuenta sus inquietudes y brindarles el respaldo requerido para ajustarse a las nuevas dinámicas. Adicionalmente, los líderes deben ser pacientes y admitir que la transformación cultural no sucede de un día a otro, sino que demanda tiempo, constancia y un compromiso constante.

Un reto adicional es la autenticidad. Un liderazgo con objetivo no puede ser meramente una declaración de propósitos; debe manifestarse en las acciones cotidianas y en la congruencia del líder con sus principios. La ausencia de sinceridad puede provocar desconfianza y mermar la confianza en el líder.

Un líder tiene que representar de manera viva los valores y principios que fomenta. Cuando hay una discrepancia entre las declaraciones del líder y sus acciones, los empleados y otros interesados pueden interpretar esta ausencia de consistencia como un indicativo de hipocresía o superficialidad. Por ejemplo, si un líder menciona continuamente la relevancia del bienestar del equipo pero pasa por alto las señales de fatiga o tensión entre sus empleados, su mensaje pierde credibilidad. Esta discrepancia entre las palabras y las acciones no solo disminuye la fe en el líder, sino que también puede provocar escepticismo y desánimo en el equipo.

La confianza es un componente esencial en toda relación, y en el ámbito del liderazgo, es el fundamento en el que se edifica el compromiso y la fidelidad del equipo. Un líder genuino es el que se comporta con honestidad, mostrándose claro en sus elecciones y asumiendo la responsabilidad por sus fallos. Cuando los empleados sienten que su líder es auténtico y está en sintonía con sus principios, muestran mayor predisposición a acatar su dirección y a involucrarse con la visión de la organización. En cambio, la ausencia de autenticidad puede provocar desconfianza, lo que repercute negativamente en el ánimo del equipo y su predisposición a cooperar.

CONCLUSIONES

El liderazgo en general simboliza una transformación imprescindible en el entorno organizacional contemporáneo. En un contexto en el que la cooperación y la capacidad de adaptación son fundamentales, los líderes deben adoptar una postura más estratégica y humana, enfocada en la motivación, el fortalecimiento y el bienestar de su personal. Este tipo de liderazgo no solo favorece la realización de metas corporativas, sino que también robustece la cultura de la organización y produce un efecto beneficioso en la sociedad. La seguridad, la inclusión y la inteligencia emocional son elementos clave para el triunfo de este método, posibilitando que los equipos operen con independencia, creatividad y dedicación.

Una de las mayores ventajas del liderazgo con objetivo es el incremento del compromiso y la motivación de los empleados. Cuando los trabajadores hallan significado en su labor y se perciben como miembros de un proyecto relevante, su rendimiento se potencia de manera significativa. Además, un liderazgo fundamentado en valores y en la creación de vínculos de confianza favorece la permanencia del talento, lo cual a largo plazo robustece la estabilidad y el desarrollo de la organización. Promoviendo la participación y la variedad de ideas, también se impulsan la innovación y la creatividad, factores esenciales en un mercado que cambia continuamente.

No obstante, liderar también conlleva retos, tales como la oposición al cambio y la exigencia de autenticidad. En entidades con sistemas jerárquicos convencionales, el cambio hacia un liderazgo más colaborativo puede encontrar dificultades. Para vencer estos obstáculos, es esencial transmitir de forma clara y transparente las ventajas del cambio, incluir a los colaboradores en el proceso y mostrar consistencia entre las acciones y los valores impulsados. El liderazgo auténtico es fundamental para fomentar la confianza y la credibilidad, garantizando que sus principios orienten cada elección y acción en la organización. Solo de esta manera se podrá edificar un liderazgo sustentable, que pueda producir impacto y modificar de manera positiva los equipos laborales.

Por lo tanto, liderar es un desafío que demanda compromiso, empatía y una visión de futuro. No solo se trata de guiar, sino de motivar y fortalecer el talento de los equipos para lograr objetivos relevantes. En un mundo en constante competencia y cambio, las entidades que valoran un liderazgo fundamentado en valores y propósito están más capacitadas para afrontar los retos futuros y crear un efecto positivo en su ambiente. Un líder no solo forma equipos prósperos, sino que deja una impresión indeleble en los individuos. Es hora de invertir en un liderazgo que supere los resultados inmediatos y se centre en lo que verdaderamente es relevante: el desarrollo, la inspiración y la transformación, que al final se reflejarán en resultados sobresalientes para nuestro país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cantón, I. y Arias, A.R. (2008). La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad. *Revista de Educación,* 354, 229-254

Salas, E., Rosen, M. A., Burke, C. S. y Goodwin, G. F. (2009). The wisdom of collectives in organizations: An update of the teamwork competencies. En E. Salas, G.F. Goodwin y C.S. Burke (Eds.), Team Effectiveness in Complex Organizations. *Cross-Disciplinary Perspectives and Approaches* (pp. 39-79). Nueva York: Psychology Press.

BIBLIOGRÁFIA

Baez, I. (2024, junio 27). *La Clave para Equipos Exitosos: El Poder del Teambuilding en la Comunicación Efectiva.* Linkedin.com. https://www.linkedin.com/pulse/la-clave-para-equipos-exitosos-el-poder-del-en-efectiva-indhira-baez-s1rce/

¿Qué papel juega el liderazgo en el fomento de la colaboración en equipo? (2024, mayo 15). Linkedin.com; www.linkedin.com. https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a1652832

Rico, Ramón; Alcover de la Hera, Carlos María; Tabernero, Carmen. *Efectividad de los Equipos de Trabajo, una Revisión de la Última Década de Investigación* (1999- 2009) Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 26, núm. 1, 2010, pp. 47-71 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid, España

Vantage Circle. (2025, enero 16). Rol Clave de los Gerentes en el Compromiso de los Empleados. *Nurture an Engaged and Satisfied Workforce | Vantage Circle HR Blog.* https://www.vantagecircle.com/es/blog/el-rol-de-los-gerentes-en-el-compromiso-de-los-empleados/