

Edición

11

ISSN: 2953-769X

# LIDERAZGO EMPRESARIAL

REVISTA SEMESTRAL



Universidad San Marcos  
Revista Académica Institucional



San Marcos

# ESCRITOS ESPECIALIZADOS

En esta sección podrás encontrar información especializada de un tema en específico, referentes a las líneas de investigación universitarias.



# LIDERAZGO

**Carlos Mendoza Ortega**

Profesor contenidista Universidad San Marcos Costa Rica

## INTRODUCCIÓN

Pocos fenómenos sociales son tan antiguos como el liderazgo. Y si bien todos reconocen su importancia, muy pocos están interesados en profundizar en su entendimiento y, menos aún en practicarlo de manera sistemática. La importancia del liderazgo ha sido reconocida durante el curso de la historia, desde Moisés hasta Gandhi o, más recientemente, Nelson Mandela. El común denominador en todos los líderes ha sido que transformaron una sociedad. Para sus pueblos son un parteaguas histórico; es decir, hay un antes y un después de ellos.

Mientras que el liderazgo como un tema social ha sido ciertamente muy estudiado, cómo llegar a ser un líder sigue siendo una pregunta poco abordada por los estudiosos, pues prefieren entrar en el análisis filosófico de si el líder “nace” o “se hace”. Para ayudar a la gente a construir una verdadera conciencia respecto al liderazgo necesitamos aceptar —porque es un hecho comprobado ahora— que cada persona posee talentos naturales que lo convierten en único y especial. Por ello podemos desarrollar el liderazgo como una competencia o fortaleza si mezclamos talento natural con otras características susceptibles de desarrollar y se aprovechan las circunstancias. Dice Marcus Buckingham (2001) que la clave para construir una fortaleza es identificar los talentos dominantes y refinarlos por medio del conocimiento y las habilidades.

Las grandes corporaciones, universidades y centros de investigación y desarrollo, identifican el perfil del líder actual como multidimensional. Sin embargo, frecuentemente sólo eligen aquellos con un liderazgo parcial, es decir, que reflejan competencia en una sola dimensión, no en todas las que se requiere.



## Liderazgo

Hoy en día es muy común emplear el término “líder” para designar a quien se destaca en un área, en una empresa, en una comunidad, en la clase, en un partido político, en una religión o en un equipo deportivo. Esta variedad obliga a especificar los diferentes tipos de líderes: políticos, religiosos, deportivos, académicos; en fin, en todas las áreas del quehacer humano; y aunque el concepto se usa en diferentes escenarios, denota grandeza y capacidad a quien se le califica con él.

Lo anterior nos permite argumentar que este término es asimilado por la mayoría de las personas como algo que queremos ser. Sin embargo, es necesario reconsiderar el punto porque, a pesar de que hay mucha literatura al respecto, y de que existe una gran cantidad de ejemplos de líderes en todos los ámbitos, existen conceptos errados sobre lo que es un líder y, por ende, del liderazgo. Si en cualquier grupo social preguntáramos: “¿qué es un líder?, y ¿qué es liderazgo?”, encontraríamos respuestas variadas, pero con algunos elementos coincidentes. Lo mismo ocurre si consultamos diferentes fuentes.

Cada autor tiene su punto de vista a la hora de definir estos conceptos, aunque también encontraríamos elementos comunes. Si entendemos qué es un líder, podríamos de paso encontrar la definición de liderazgo. La primera definición que se expone aquí es la que aporta el Diccionario de la Real Academia Española, al definir a un líder como: “La persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora”.

Un segundo paso en nuestro estudio sería consultar las definiciones propuestas por los estudiosos del tema. Por ejemplo, Tuleja (2002) sostiene que es “[...] la persona capaz de influir sobre los demás, obteniendo su seguimiento, motivación y disposición”. Por su parte, Carrasco Esquivel (2006) dice que es “[...] aquella persona que posee la habilidad para influir sobre los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos planteados de cualquier otra institución”.

El liderazgo no debe entenderse como una metodología para conducir a otras personas ciegamente en función de la supuesta visión de un líder sino, al contrario, en ayudar a cada una de esas personas que se lidera a conducirse en el camino hacia su propia visión y objetivos. Esto significa que el líder no es a quien muchas personas siguen sino, por el contrario, quien se pone al servicio de otros para ayudarlos a conducirse por un camino que él ya ha recorrido. Finalmente, de acuerdo con Palomino “el liderazgo es la habilidad de influir sobre las personas o grupos en pos de una misión o una meta. En otras palabras, el líder es quien ayuda a despertar el potencial dormido dentro de las personas y lo ayuda a descubrirse” (2015).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### *Conclusiones:*

1. Cada empresa debe conocer los tipos de liderazgo que existen y elegir el más adecuado.
2. El liderazgo es la capacidad de un miembro de la organización para influir en el equipo de trabajo a que logre sus metas y genere valor.

### *Recomendación:*

1. La organización debe apoyarse en el liderazgo como herramienta para desarrollar cultura, un liderazgo fuerte genera una cultura fuerte.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Hernández Palomino, J. A. (2017). *Desarrollo organizacional: teoría, prácticas y casos*. Pearson Educación.