

Elementos claves para un liderazgo exitoso

Corporación Universitaria Remington.

Tecnología en gestión financiera y empresarial

Jhoel Vásquez Valencia

Mateo López Betancourt

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

2025

Tabla de contenido

Resumen	3
Palabras claves	4
Pregunta orientadora de la búsqueda	4
Metodología de busqueda de la informacion	5
Sustentacion teorica de la pregunta	5
Conclusiones	9
Referencias	10
Anexos	12,13,14

Resumen

El liderazgo es un tema un poco extenso al momento de estudiarlo y debatirlo tanto como en el ámbito académico y profesional, ya que se considera un eje esencial para el éxito en la ejecución de planes, procesos y proyectos, acciones en toma de decisiones. En este trabajo de grado se destaca cuáles son los componentes que debe tener un líder para impactar de manera positiva en el desarrollo y cumplimiento de metas.

Un tema muy relevante en el texto es que el liderazgo va más allá de simplemente "tomar la vocería". Según (Rincón, 2003), el liderazgo implica influir en otras personas y lograr que te sigan, además de ejercer autoridad de manera efectiva para orientar a un grupo hacia la consecución de metas comunes. Este enfoque es crucial para entender la complejidad y la importancia de la labor de un líder en cualquier entorno organizacional.

De este modo, este trabajo de grado busca profundizar en la comprensión de los elementos que conforman un líder de calidad, como la capacidad de comunicación, la claridad en las instrucciones, la habilidad para motivar y guiar a otros, la inteligencia emocional y la visión pedagógica y estratégica entre otros. Estos componentes son fundamentales para generar confianza, cohesionar las relaciones interpersonales y alcanzar resultados exitosos de manera sostenida en el menor tiempo posible.

Además, es importante mencionar que la búsqueda de información y el conocimiento son bases fundamentales para fortalecer las habilidades de liderazgo. Estar en constante actualización del conocimiento, y dispuesto a las tendencias y buenas prácticas en el ámbito del liderazgo permite a un líder ser más pro activo, adaptarse a los cambios del entorno y tomar decisiones acertadas en momentos de poca armonía.

En conclusión, este trabajo de grado menciona la importancia de los componentes correctos del liderazgo en el desarrollo del éxito en la ejecución de planes, proyectos y procesos. A través de un enfoque holístico y teórico, se busca brindar conocimientos y herramientas que permitan forjar líderes capaces de impactar positivamente en su entorno.

Palabras clave.

Líder, habilidades, componentes, rol y empatía.

Pregunta orientadora de la búsqueda.

¿Qué elementos debe tener un líder para el éxito en su desempeño?

En la actualidad conocemos conceptos como líderes la cual *“es una persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales”* (Gómez, 2008) (Lopez, 2018) gobernanza la cual desde la perspectiva de los derechos humanos, *se refiere, sobre todo, al proceso mediante el cual las instituciones públicas dirigen guían o direccionan los asuntos públicos, gestionan los recursos comunes y garantizan la realización de los derechos humanos* (Naciones unidas Derechos Humanos, s/f) y por ultimo *directivos que se refiere a la persona que está a cargo de una organización.* (Ramírez, 2002). Con lo anterior dicho se puede afirmar que el común denominador de estos tres conceptos son los componentes que hacen que las acciones de estos roles determinen el éxito la cual muchas veces se ven afectados por la falta de cohesión, humanización, empatía, desintegración.

Esta pregunta fue planteada con el fin de presentar con más claridad los componentes que llevan al éxito a un buen líder ya que, al presentar ciertas habilidades, destrezas, estrategias, y conceptos puede servir como herramienta al momento de ejercer un rol de liderazgo más efectivo y orientado a cumplir con el propósito establecido. Un líder posee habilidades como comunicación afectiva, motivación, empatía observadora, fomentar trabajo en equipo entre otras.

Metodología de búsqueda de la información.

Para llevar a cabo el presente trabajo en primera instancia se realizó una búsqueda extensiva en diversas plataformas como google academico, scielo, Jstor, para extraer información relevante y basada en la evidencia se seleccionaron artículos, revistas científicas y trabajo de grados. Como segundo se hizo la búsqueda en el repositorio de la biblioteca de la universidad iberoamericana en donde acudimos a una base de datos llamada Scopus la cual brinda *“resúmenes y citas de literatura de investigación revisada por pares más grande del mundo. Cuenta con más de 22 000 títulos de más de 5000 editoriales internacionales”* (Cuc Universidad de la costa, s/f) esto ayudo a reconocer documentos y temas relacionados con el liderazgo. Se utilizaron palabras claves como líder, liderazgo, componentes, habilidades, gobernanza y organización se hizo uso de operadores booleanos como AND y NOT, esto ayudo a delimitar y encontrar con más precisión temas relacionados con el mismo.

Como tercero se hizo la clasificación de los artículos en una matriz documental para presentar la información más relevante e interesante.

Como criterios de exclusión se planteó que fueran artículos no antiguos, que su información no fuera confiable, como páginas web, blog, entre otros.

Sustentación teórica de la pregunta

Para llevar a cabo la investigación en la cual se analizarán y presentarán los elementos que debe de tener un líder en su cabal ejercicio, es necesario acudir a las múltiples corrientes teóricas y teorías, a lo largo del tiempo, han contribuido a desentrañar la complejidad inherente al fenómeno del liderazgo.

Según (López, 2018) estas son algunas teorías relacionadas con el liderazgo:

1. teorías sobre el liderazgo

1.1 teoría de los rasgos

Esta menciona que influye la personalidad de cada individuo y que existen componentes y cualidades innata que componen al líder:

“Liderazgo como rasgo de personalidad, que el líder ha adquirido dicha cualidad de manera innata.

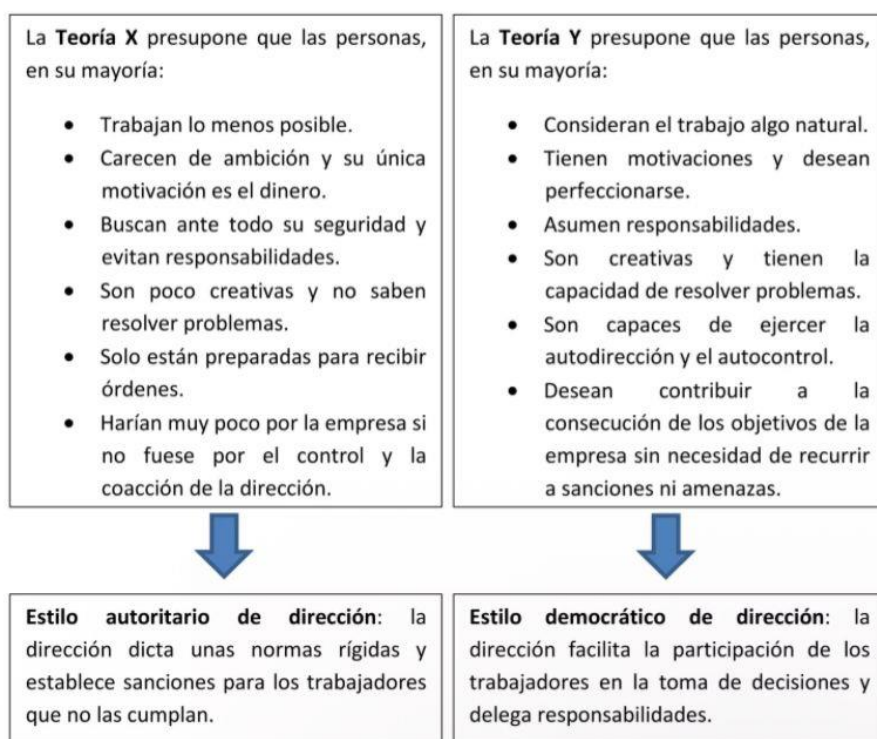
Los líderes que poseen dicha capacidad varían según el grado en que posean dicho rasgo.

Para identificar y clasificar a los líderes, bastaría únicamente con medir y evaluar el rasgo de cada líder y la influencia que tiene sobre sus seguidores.” (Cardona y García, 2005)

1.2 enfoque humanista: teoría de McGregor

Este se enfoca en la naturaleza humana y presenta dos opuestos que se analizan en la siguiente tabla 1.

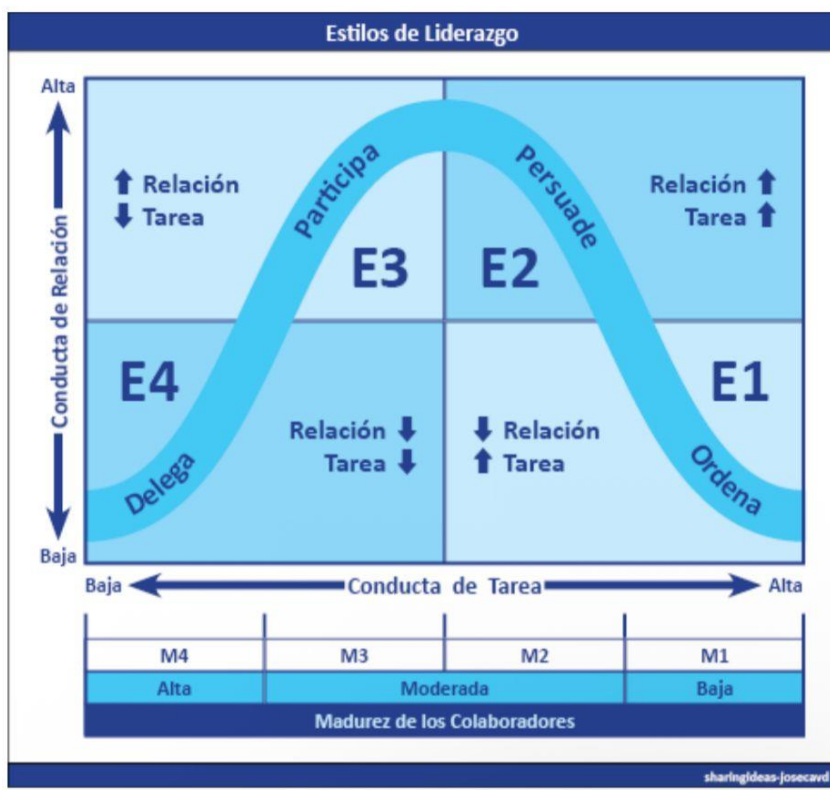
Tabla1.



Fuente: Las teorías X e Y de McGregor. (Ferreiro,2015).

1.3 Teoría del management situacional

Este se basa en una situación en específico teniendo en cuenta la madurez del equipo para adaptar estilos de liderazgo. La información se presenta en la siguiente figura1.



Fuente: Modelo de liderazgo situacional Hersey- Blanchard. (Ramos, 2017).

2. Elementos claves del líder

2.1 Visión objetiva y Sentido Estratégico

El líder genuino ha de poseer una visión nítida y anticipadora del proveer, capaz de trazar directrices estratégicas que orienten, con propósito y convicción, el quehacer colectivo. Esta capacidad no se reduce a la formulación de metas abstractas, sino que implica una aptitud para inspirar y conferir sentido a la acción conjunta, movilizandovoluntades hacia un horizonte común.

2.2 Elocuencia Comunicativa y Escucha Atenta

La palabra, cuando es pronunciada con mesura, claridad y profundidad, deviene herramienta de liderazgo por excelencia. El líder debe dominar el arte de la persuasión serena, cultivar una escucha activa y propiciar un clima de interlocución franca y respetuosa (Cialdini, 1984).

2.3 Facultad de Animar e Incentivar.

Un auténtico líder no se limita a administrar recursos humanos, sino que alienta, enciende el ánimo y estimula el potencial de sus colaboradores. Saber reconocer el mérito ajeno, instaurar un ambiente propicio para la creatividad y encarar los desafíos con temple ya son atributos que distinguen a quien lidera con espíritu magnánimo y visión trascendente.

2.4 Manejo Emocional.

En un mundo caracterizado por la incertidumbre y la volatilidad, la inteligencia emocional emerge como una cualidad insoslayable. El líder debe conocer las pulsiones de su ánimo, regular sus emociones y comprender con empatía las ajenas. Esta disposición no sólo previene conflictos, sino que fortalece los lazos interpersonales y genera un confianza y mutuo respeto (Dulewics y Young, 2005).

2.5 Vocación Colaborativa y Sentido de Comunidad.

Lejos del autoritarismo unívoco, el liderazgo moderno se ejerce desde la participación y el reconocimiento del otro como interlocutor válido. Saber delegar, favorecer la deliberación plural y coordinar sin propagar la iniciativa individual son rasgos de un liderazgo maduro, abierto y pluralista. (Vroom y Yetton, s/f).

Cabe resaltar, finalmente, que el liderazgo no es una facultad acabada ni un conjunto cerrado de competencias, sino un proceso en perpetua evolución. Exige, por tanto, una disposición constante al aprendizaje, a la autocrítica y a la mejora continua. De ahí que la formación del líder no pueda circunscribirse a técnicas instrumentales, sino que debe también nutrirse de una sólida e importante base ética, cultural y humanística.

Conclusiones.

Para desempeñar un rol de líder no simplemente hay que tener “carácter” hay otros factores que influyen como la empatía, la escucha activa, juicio, determinación, dar comentarios constructivos, tener buenos estilos comunicativos, mantener topa de turno, tener principio de cooperación, tener buena próxemia, hacer buen uso de rasgos suprasegmental y para lingüísticos entre otros.

No se trata, en efecto, de una cualidad única o estática, sino de una realidad dinámica, profundamente entrelazada con variables contextuales, disposiciones personales y entramados organizativos.

Podemos afirmar que La comunicación, en este sentido, no es mera transmisión de información, sino puente entre conciencias y fermento de cohesión grupal.

Referencias.

- Cardona, P. y García, P. (2005). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. Pamplona, Eunsa.
- Cialdini, R. (1984). *Influencia. La psicología de la persuasión*. Nueva York, NY: William Morrow e Company.
- Cuc universidad de la costa. (s/f). Scopus: profile scopus. <https://biblioteca.cuc.edu.co/bases-de-datos/profile-scopus/>
- Dulewicz, C, & Young, M. (2005). the relevance of emotional inteligenge for leadership performance. *Journal of General Management*, 30(3), 16.
- Ferreiro, F. (2015). las teorías X e Y de McGregor. <https://es.slideshare.net/fatimaferreiro/las-teoras-x-e-y-de-cgregor>
- Gómez, R. (2008). liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *pensamiento y gestión*, 24, 38.
<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217476004.pdf>
- López, J. (2018). el rol de líder y su influencia en la organización. , , 59.
<https://dspace.umh.es/bitstream/11000/7433/1/TFG-L%C3%B3pez%20Mart%C3%ADnez%2C%20Juan%20Luis.pdf>
- Naciones unidas derechos humanos. (s/f). acerca de la buena gobernanza y los derechos humanos: ¿en qué consiste la buena gobernanza. <https://www.ohchr.org/es/good-governance/about-good-governance>
- Ramírez, C. (2002). *Fundamentos de Administración*. Colombia: Ecoe ediciones.

Ramos, M. (2017). pensamiento estratégico. modelo de liderazgo situacional de Hersey-Blanchard: representacion grafica del modelo. <http://www.marianoramosmejia.com.ar/modelo-de-liderazgo-situacional-de-hersey-blanchard/>

Rincón, A. (2003) Mauro: El camino del líder. Barcelona: Ediciones Robinbook, 2003.

Vroom, V. & Yetton, P. (1973) Modelo de la participacion del líder.

Anexos

1. ¿Cómo medir la efectividad de un líder?

Se puede medir a través de los resultados evidenciados, percepción de los miembros frente al rol que cumple, retroalimentación, clima laboral ya que en este es un reflejo muchas veces de las acciones o toma de decisiones.

2. *“El liderazgo transformacional se expresa cuando el líder consigue llevar un paso más allá a sus seguidores del auto interés por medio de la influencia idealizada, carisma, inspiración, estimulación intelectual o la consideración individual.” (Mendoza Martínez, 2006).*

3. un líder debe tener un enfoque diferencial ya que las personas somos únicas, además la toma de decisiones los planes deben ser direccionadas por las necesidades y habilidades logrando así maximizar y estimular el potencial de cada individuo.

4. la información fue sacada a raíz de diversos artículos.

Tabla 2 COMPONENTES QUE DEBE TENER UN LIDER

Componente	Descripción
Visión y pensamiento estratégico	Visión clara, enfoques estratégicos, comprensión del entorno.
Inteligencia emocional	Gestión de emociones, conciencia social, gestión de relaciones.
Influencia y motivación	Respeto, actitud positiva, motivación, inspiración.
Adaptabilidad y resiliencia	Adaptabilidad al cambio, resiliencia ante los desafíos
Comunicación y trabajo en equipo	Comunicación efectiva, fomentando el trabajo en equipo
Toma de decisiones y rendición de cuentas	Decisiones oportunas, asignación de tareas, rendición de cuentas
Liderazgo transformacional	Inspirar y motivar a los subordinados, impacto positivo en la motivación y el trabajo en equipo
Ética y Carácter	Comportamiento ético, carácter fuerte, confianza.

5.tabla 5 diferencia entre dirigir y liderar

Ilustración 2: Dirección vs. Liderazgo.

Dirigir	Liderar
Se centra en la organización y su estructura	Se centra en las personas y la influencia que ejerce en sus seguidores
Organiza y gestiona los recursos disponibles	Motiva y genera compromiso emocional
Acepta el "status quo"	Cambia el "status quo"
Rol fijado	Rol construido
Orientado a los resultados	Orientado a las relaciones y resultados
Importancia a las normas y procedimientos	Importancia a la visión en un proyecto compartido
Enfocado a las tácticas	Enfocado en las estrategias
Visión a corto plazo	Visión a medio y largo plazo
Centrado en las rutinas	Centrado en actividades que exigen agudizar el ingenio
Eficiencia	Eficacia
Sabe utilizar la tecnología	Conocedor de las personas y potencia sus valores
Know-how (tecnología)	Know-why (Filosofía)
Conduce	Muestra el camino
Se encarga	Forma opinión
Imita	Original y busca nuevas perspectivas

Fuente: liderazgo y motivación de equipos de trabajo. palomo (valillo,2013)