

LA TRASCENDENCIA DE LAS NUEVAS TENDENCIAS DEL LIDERAZGO EN EL
SIGLO XXI

Angel Stiven Castro Segura

Trabajo de grado para optar al título
Profesional de Negocios Internacionales

Dirigido por:

Humberto Librado Castillo

Doctor en Estudios Políticos

Universidad Santo Tomás

Facultad de Negocios Internacionales

Bogotá D.C., Colombia

RESUMEN

El objetivo del siguiente trabajo, consiste en, buscar, entender y analizar la fuerza e influencia que ha tomado el liderazgo al transcurso de este siglo XXI, ¿para qué sirve? Y ¿Por qué seguir evolucionando?. A través de diferentes estudios se logró consolidar que, el liderazgo hoy en día ha obtenido promover la innovación y la creatividad, se toman mejores decisiones estratégicas, las cuales se hacen en equipo, de la misma manera, enriquece los puestos de trabajo y asimismo mejora el desempeño; por último, se crean líderes democráticos.

Palabras clave: Liderazgo, Siglo XXI, innovación, estrategia, líderes, sociedad.

ABSTRACT

The objective of the following work is to seek, understand and analyze the strength and influence that leadership has taken in the course of this XXI century, what is it for? And why continue to evolve? Through different studies it was possible to consolidate that leadership today has obtained to promote innovation and creativity, better strategic decisions are taken, which are made in teams, in the same way, it enriches jobs and also improves performance; finally, democratic leaders are created.

Key words: Leadership, XXI century, innovation, strategic, leaders, society.

INTRODUCCIÓN

Al día de hoy, este nuevo siglo XXI, se ha convertido en un nuevo mundo de cambios y adaptaciones, por lo tanto todo entorno creado, incluido el liderazgo, que también ha sido parte de esta transformación comprometido para un bien común. El liderazgo ha creado una identidad específica, en la cual, desarrollando diferentes habilidades y métodos de dirigencia, han mostrado resultados positivos.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en épocas anteriores el liderazgo fue llevado a un método más autoritario y de diferente manejo en los equipos de trabajo, contrario a este nuevo proceso que nos sitúa frente a nuevos dirigentes que basan su gestión en nuevas tendencias de liderazgo y que además se ven referenciadas en sus casos de éxito, tanto así que, actualmente son las personas mas adineradas del mundo, y esto se denota en su interés de no temer al cambio y adaptarse al nuevo ritmo de vida de este siglo, de manejar sus organizaciones asertivamente y asimismo adoptar sus tareas con convicción y no como obligación.

Cada líder recibe la confianza y respeto de las personas a las cuales orienta y que trabajan en compañía de él, dado que son aquellas que están involucradas en cada proceso que pasa en su empresa, como resultado, se ve claramente reflejado en la imagen corporativa y comercial que brinda la organización a la sociedad, y son estos dirigentes los que apuestan por estas tendencias estratégicas y ofrecen su conocimiento por medio de sus casos de éxito y a través de la convicción y claridad que transmite e influye en las personas que lo siguen.

Por medio de los siguientes métodos, analizaremos el por qué de un buen liderazgo en el siglo XXI.

DESARROLLO

Visión compartida

En primer lugar, los líderes deben ser creativos y resolutivos, inicialmente, obedecen a compartir una visión a su cuerpo de trabajo, determinan como tarea principal motivar y elegir a un buen personal, esto, con el fin de cultivar a personas que mantengan la capacidad de contribuir al crecimiento de la organización. Ascender a este nivel que se busca, no se podrá hacer sin identificar los objetivos y poder comunicar asertivamente a los asociados.

En el momento que se logra dar esta visión compartida de una manera correcta y hacer que llegue hasta el último rincón de la empresa, hace que las personas consideren que su papel no está orientado a la tarea que deben cumplir, sino orientada a los resultados, por consiguiente, esto hace que se tomen riesgos y nuevas responsabilidades. Una visión compartida fomenta un comportamiento en la organización mucho más fortalecido, además, logra una comunicación eficaz, crea un objetivo unificado y genera un equipo efectivo.

“La visión está orientada al futuro, hacia lo que se pretende ser y no solo a lo que se es realmente, además permite una identidad común, orienta el comportamiento de sus integrantes y sirve de adhesivo que mantiene la cohesión y la coherencia.”

Alejandra Aluja. La visión compartida como generadora del direccionamiento de la organización.

Motivación y responsabilidad

La motivación y la responsabilidad, ¿qué tan indispensable es la empatía de un líder?, conviene subrayar que, estos dos puntos son supremamente importantes, en cualquier organización, se debe llegar a un equilibrio, ya que, existen distintas herramientas para lograr que las personas se responsabilicen de sus tareas, cumplan sus metas y objetivos, no obstante, que no pierdan la motivación; los grandes líderes que han logrado mantener este espíritu en sus equipos de trabajo y esto se ve reflejado en sus gigantescas organizaciones.

Actualmente los líderes están creando entornos en los que sus ocupaciones, están en formar personas, y que al mismo tiempo, ellos puedan desarrollar nuevas habilidades y aportar de muchas maneras a las compañías. La prioridad más importante de un líder es poder comunicarse de una manera firme y empática, además, de poder preparar e instruir personas.

Resolución de problemas

Los líderes, por otra parte, deben abordar temas complejos en sus organizaciones, personas negativas o gestión de las funciones, por tanto, los resultados disminuirán dependiendo de cómo se manejan este tipo de situaciones y para ello, se deben tener virtudes como coherencia, fortaleza e imparcialidad, entre otras, deben ser asertivos con las palabras que dicen, los momentos oportunos y el modo correcto de expresarse.

La moralidad de todas las personas se puede ver afectada así como la productividad, el comportamiento y los sentimientos están estrechamente relacionados, los parámetros del grupo establecen la producción del trabajador individual y que el dinero es un factor menos importante que las normas, los sentimientos del trabajador y la seguridad para determinar la producción. Es por eso que, las relaciones entre empleados, la comunicación, lealtad del cliente y el trato frente a ellos, son requisitos indispensables en el actual mundo laboral.

“La construcción de un modelo de negocio sostenible se apoya en el desarrollo de un conjunto de habilidades para la resolución de conflictos. Un líder efectivo es aquel que sabe cómo enfrentar el problema y cuándo aprovechar la oportunidad que se presenta antes de que la tensión saludable se convierta en un caos.”

Conexión ESAN. El papel del líder en el manejo y resolución de conflictos

¿Dirigir es igual a liderar?

Los líderes saben que, existe una gran diferencia entre dirigir y liderar, dado que, las personas que se encuentran en puestos de alto rango, tienden a tratar a sus trabajadores como si fueran máquinas, esperando que sigan todos los procedimientos estrictamente, no permiten que tomen iniciativa o sean creativos en su trabajo, solo buscan que sigan las normas y rutinas bajo su supervisión.

A diferencia de las personas que lideran a sus trabajadores, y no a su trabajo, estos equipos de trabajo obtienen mejores resultados dado que están conformados por personas que están realmente comprometidas a cumplir con los objetivos trazados.

El valor de un líder, frente al cliente

Es bien sabido que para todas las organizaciones existentes, hay un punto básico y primordial en su funcionamiento y es el cliente, sin cliente, no hay organización. Partiendo desde ese punto, el liderazgo tiene como gran enfoque el cliente, por lo tanto, debe estar siempre en contacto con él, conocerlo, entenderlo, saber cuál es su necesidad y qué es lo que aspira; teniendo esto presente, se debe preparar para poder satisfacerlo y que eventualmente siga confiando en la empresa a plenitud.

La orientación al cliente a través de los años siempre ha sido relevante y trascendental para las organizaciones, cualquiera que sea su capacidad, sea una pequeña empresa o un gran emporio, a raíz de esto y debido a los diferentes cambios y adaptaciones que estamos atravesando en nuestros tiempos, los líderes actuales han tenido la capacidad de adaptarse y estar en evolución constante para interpretar que el cliente ha adquirido más relevancia y de este modo deben concentrar sus esfuerzos en lograr que todos sus miembros conozcan al cliente.

“Vemos a nuestros clientes como invitados a una fiesta y nosotros somos los anfitriones. Es nuestro trabajo cada día mejorar un poco todo aspecto importante de la experiencia al cliente”

Jeff Bezos

Teniendo presente que la relación con el cliente es fundamental para poder obtener éxito en las organizaciones, en esta relación que se ha planteado juega un papel principal, es decir, la comunicación. Con una comunicación asertiva y constante, se logra eliminar los obstáculos y diferencias, puesto que, se encuentran entre la compañía y el cliente, es de la misma forma, importante que la información que se está compartiendo sea clara, tanto del locutor como del receptor.

La comunicación que se establezca con el cliente debe ser clara, precisa y principalmente debe contener información veraz, para que así, el cliente sepa que va a encontrar eso en la organización, y que gracias a esto, se genere confianza por parte del cliente y los líderes han centrado su atención en ello, por lo tanto, sus canales de comunicación están siempre a la orden y facilidad del cliente.

Tradicionalmente, para una organización su principal preocupación ha sido captar la atención de personas que eventualmente se convertirán en sus clientes, sin embargo, debido a los cambios actualmente, los líderes enfocan sus intereses y preocupaciones en conservar a dichos clientes que, se han conseguido a través del tiempo, así pues, el método se debe lograr desarrollando una relación que mejore constantemente con ellos, visto que anteriormente, el enfoque que se tenía, consistía en vender y no darle importancia a construir relaciones.

Para concluir y teniendo en cuenta que el crecimiento sostenido tiene dependencia en la capacidad de poder mantener el mismo, entonces, los líderes que han tomado acción frente a esa ecuación y se han centrado en la fidelización de los clientes al igual que su retención. Estos dos puntos mencionados se consiguen dándole valor al cliente, haciéndolo sentir importante para la compañía, manteniéndolo siempre satisfecho, dado que, no tiene sentido para ninguna compañía realizar un importante esfuerzo en la captación de clientes si se van a desentender para luego dejar ir.

CONCLUSIONES

En definitiva, el liderazgo en el siglo XXI se ha adoptado como un arte que se puede adquirir, dado que, las personas pueden prepararse y aprender a guiar a los demás ganándose su confianza, con respeto y cooperando absolutamente en todo. Los métodos de liderazgo

han cambiado y los líderes del nuevo siglo han entendido y dejado atrás los automatismos que estaban presentes e influían en sus decisiones y maneras de supervisión.

Se debe tener presente que liderar es muy diferente a dirigir, las personas que tienen la responsabilidad de ser líder deben ser asertivos con sus decisiones, tratos y trabajos, esto es lo que se ha denotado en este siglo XXI con los nuevos líderes, la dirigencia en los tiempos de antes tenía fallas porque sus dirigentes no tomaban un papel más empático y no eran comunicativos con sus empleados.

El hecho de reconocer y elogiar el trabajo bien hecho es un espaldarazo a las personas que hacen parte de la organización, la supervisión correcta se encuentra en poder comprender la conducta humana y aplicarlo en el trabajo de las personas, los líderes exitosos lo han aplicado y abordado desde su posición con respeto y motivación hacia su cuerpo de trabajo, por ello hoy día representan los casos de éxito más grandes.

REFERENCIAS

Aluja, A. (2012, Diciembre). La visión compartida como generadora del direccionamiento de la organización. [archivo PDF]. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/47068582.pdf>

ESAN, C. (2018, Mayo 24). El papel del líder en el manejo y resolución de conflictos. De <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-papel-del-lider-en-el-manejo-y-resolucion-de-conflictos>