

© DRA. ELITANIA
RAYÓN LEYVA

● Investigadora y Profesora de tiempo completo del Departamento de Economía en la Universidad de las Américas Puebla.

● Doctora en Economía Financiera, Banca y Bolsa por la Universidad Autónoma de Madrid, España.

● Colaboradora de medios digitales e impresos de comunicación y en publicaciones especializadas.

EL LÍDER

DEBE SER CONSCIENTE DE LA IMPORTANCIA DE LOS FACTORES PSICOLÓGICOS Y SOCIALES, ADEMÁS DE OCUPARSE DE LOS PROBLEMAS BÁSICOS DE SU PERSONAL

LIDERAZGO:

Teorías y escuelas

A lo largo de la historia, los grandes líderes han sido capaces de identificar las necesidades de sus seguidores con el fin de diseñar estrategias para satisfacerlas. Así, un buen líder debe tener la capacidad de detectar las motivaciones de sus seguidores para responder mejor a ellas y evitar el riesgo de perderlos. La rígida visión de suponer que al líder le corresponde sólo satisfacer las necesidades de la organización, que su principal compromiso es utilizar al personal para alcanzar las metas y que los subordinados deben adaptarse a la empresa puede llevar a resultados desastrosos dentro de la organización (escuela de la administración científica, representada por Frederick Taylor). El líder debe ser consciente de la importancia de los factores psicológicos y sociales, además de ocuparse de los problemas básicos de su personal (necesidades, actitudes, sentimientos y aspiraciones). La función del líder es facilitar el trabajo de sus subordinados y crearles oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización (escuela de las relaciones humanas, repre-

sentada por Elton Mayo). El peor modelo de líder es el que asume que a los subordinados no les gusta trabajar y que, por tanto, se les debe dar órdenes como si se les contratara para que ejecuten y no para que piensen; el que da por hecho que el motivador principal de los subordinados es la retribución económica y que, por ello, se les debe controlar y fiscalizar en todo momento. Ese tipo de líder no es líder más que de nombre, ya que puede ser eficiente en la tarea, pero sería muy deficiente en las relaciones interpersonales, como un capataz que cosifica al personal debido a que sólo le interesan los objetivos de la empresa sin entender que todos los miembros desempeñan un rol importante dentro de la organización (teoría x y teoría y, Douglas McGregor). Por el contrario, el líder debe partir de la idea de que al subordinado le gusta trabajar y tener responsabilidades, por lo que debe darle libertad, dejarle planear y decidir, ya que el trabajo en sí mismo es un gran motivador. No obstante, debe hacerlo con cautela, porque si está demasiado interesado en que el personal se encuentre bien, podría descuidar la seriedad y la eficiencia del trabajo, y entonces sería un líder eficiente en las relaciones, pero deficiente en la delegación de tareas.

POR LO ANTERIOR, UN LÍDER EFECTIVO ES EL QUE TRANSMITE UN SELLO DE SUPERACIÓN PERSONAL, RESPETO MUTUO Y, AL MISMO TIEMPO, DISCIPLINA Y TRABAJO SERIO, SIENDO EFICIENTE EN LAS TAREAS Y EN LAS RELACIONES. DE ESTE MODO, EL LIDERAZGO DEBE ESTAR BASADO EN EL INTERÉS TANTO

DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES COMO EN LA EFICIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD (TEORÍA DEL LIDERAZGO POR CONTINGENCIA, ROBERT TANNENBAUM Y WARREN SCHMIDT).

Por otro lado, la teoría diádica del liderazgo argumenta que existe una variación en el comportamiento de los líderes hacia sus subordinados, es decir, el líder establece diferentes relaciones con cada uno de ellos. La esencia de estas distintas relaciones entre el líder y sus subordinados es la reciprocidad (teoría del vínculo diádico vertical [VDV]). No es de extrañar que los líderes sostengan una relación especial con un grupo pequeño de subordinados, quienes forman el grupo interno de confianza, obtienen mayor atención por parte del líder y es más probable que reciban privilegios, mientras que el resto pertenece al grupo externo, en el que obtienen menos tiempo del líder, menores recompensas y mantienen una relación basada en las interacciones de la autoridad formal (teoría del intercambio entre líder y miembro [ILM]). Cabe destacar que los miembros del grupo interno suelen tener mejor desempeño, menor rotación y proporcionan mayor satisfacción al líder (Lussier y Achua, 2016). No obstante, si el líder es un buen motivador, el trabajo se desarrollará de manera eficiente sin importar el grupo al que pertenezcan los subordinados.

Finalmente, ante cualquier situación de liderazgo, el grado de cumplimiento y compromiso que los subordinados tengan con la empresa será un reflejo de la influencia que el líder ejerce sobre ellos (teoría del liderazgo situacional, Paul Hersey y Kenneth Blanchard). ●

REFERENCIAS

- Lussier R. N. y Achua C. F. (2016). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (6a ed.). Cengage Learning.