

## **Virtudes, características y talentos que la sociedad actual demanda de los líderes de hoy**

### ***Virtues, characteristics and talents that current society demands from today's leaders***

**Villarreal Rodríguez, Celia Crystal\* & Abreu, José Luis**

**Resumen.** El liderazgo en las sociedades ha demostrado ser agente importante para el progreso de las comunidades, su desarrollo social y por ende, el crecimiento de las naciones alrededor de todo el mundo. A pesar de que el liderazgo ha estado presente en todas las etapas del hombre en la tierra, es responsabilidad de todos reconocer que cada día resulta más difícil lograr empatía y obtener la confianza de los seguidores pues existe demasiada información, influencias y prejuicios entre los mismos. Es decir, el ser humano ha ido evolucionando en tantos sentidos que nos conducen a la necesidad de preparar concienzudamente a aquellos ciudadanos destacados que fungirán como guías de la población actual y en diferentes contextos. Con la presente investigación se pretende identificar precisamente estas características y virtudes que pueden llegar a conducir al éxito del liderazgo actual.

**Palabras clave:** liderazgo, características de un líder, competencias de un líder, liderazgo en la actualidad.

**Abstract.** Leadership in society has demonstrated to be an important agent for communities' progress, their social development, and therefore to nations growth worldwide. Even though leadership has been present in all human beings periods on Earth, is everybody's responsibility to recognize that every day becomes harder to get followers' empathy and trustworthiness as it exist too much information, influences and prejudices among themselves. That is, human being has been changing in too many ways that lead us to the need of preparing consciously those outstanding citizens that will serve as current population's guides and in different contexts. With this investigation it is intended to precisely identify these characteristics and virtues that could lead today's leadership to success.

**Key words:** leadership, characteristics of a leader, competences of a leader, leadership nowadays.

### **Introducción.**

Las diversas corrientes sociales han orillado al ciudadano a la confusión, desatino y sobre todo, a la duda respecto a qué y en quién creer. En aras de asegurar un crecimiento general en la comunidad, estado o nación, es necesario conocer las demandas e inquietudes actuales de los individuos, pues solo así se podrá diseñar un estilo de liderazgo capaz de combatir las problemáticas en el contexto escolar, social y cultural.

Pero además de establecer un diseño de liderazgo para la demanda actual, ¿sería posible desarrollar en cualquier individuo las habilidades necesarias para cumplir dicho objetivo? El término de liderazgo y coordinación, ¿es solo para unos cuantos? Y de aquí surge la interrogativa principal, ¿es compromiso de todos el estar involucrados en la

coordinación y participación de acciones que conduzcan al bien común? Pues bien, la presente investigación tiene como propósito presentar información sobre las virtudes, características y talentos que los líderes actuales debemos desarrollar, además de presentar estrategias simples aplicables a cualquier persona que desee poner en práctica y así observar importantes cambios a su alrededor.

Recordemos que por condición y propia seguridad, el ser humano ha presentado y sigue presentando la necesidad de contar con guías o patrones que organicen la movilización de la sociedad, sin embargo, insistiremos en la importancia de lograr un involucramiento global con la expectativa de generar más y mejores condiciones de vida en la actualidad. El liderazgo y participación compromiso de todos.

## **Discusión.**

### **Liderazgo en contexto escolar.**

Al arte de conducir a un grupo de personas hacia un futuro deseable por y para la comunidad se le define como liderazgo (Rojas y Gaspar, 2006). Y aunque esta definición pueda sonar simple, el trabajo que existe detrás de este compromiso es complejo en comparación a la simpleza de su concepto. Por otro lado, el contexto en el que se desenvuelva un líder es factor clave para poner en práctica determinadas habilidades que favorecerán el cumplimiento de su labor dejando claro que sea el contexto que se presente, el líder debe inspirar siempre confianza, seguridad y apertura a la comunicación.

Por ejemplo, bajo un contexto escolar, el directivo debe administrar eficazmente los recursos institucionales a manera que la enseñanza y condiciones de aprendizaje sean óptimos, pero al mismo tiempo deberá preocuparse por la creación de ambientes confiables y motivacionales que involucren a toda la comunidad estudiantil. Un método infalible para este propósito es la comunicación efectiva, pues esta conlleva a generar convicción en el cuerpo docente y así entregar a la organización su máximo esfuerzo.

Gaspar y Rojas (2006) señalan también la importancia de proyectar una imagen impecable, responsable y sobre todo, congruente. Esta proyección de imagen será indispensable en cualquier momento de su gestión y acción al interior de la institución. Por ejemplo, al momento de emitir juicios, los líderes escolares deberán basarse en fundamentos sólidos poniendo siempre por delante el amor a la verdad, al trabajo y la comunidad, insistiendo en la comunicación clara y efectiva respecto a los cambios que se han de generar con los elementos del cuerpo docente o administrativo. El líder escolar adquiere también el compromiso de ser ejemplo para toda la comunidad escolar.

### **Talentos de un líder.**

De entre el millar de características positivas que tiene el ser humano, Correa M. (2012) afirma que todas las personas tienen algo de líder natural. Es decir, como seres humanos hemos sido dotados de talentos naturales que pueden en un momento dado trabajarse y desarrollar competencias de liderazgo capaces de crear un impacto favorable en diversos ámbitos. Situación que nos determina disponibles para colaborar con el compromiso de contribuir a la toma de decisiones y ejecución de acciones que aseguren el bien común a nuestro alrededor.

Estos talentos versan en la práctica de negociar, generar acuerdos, comunicarse asertivamente, coordinar y diseñar proyectos de vida. Sin duda alguna estas áreas comprenden los elementos necesarios para encontrar prosperidad y mejores condiciones para los grupos pero, ¿cómo elegir las acciones precisas que nos llevarán a este fin? Pues bien, es importante en primera estancia, conocer las expectativas de nuestros seguidores, sus intereses, inquietudes, habilidades, talentos, entre otros.

Dado que las negociaciones pueden resultar un ejercicio bastante exhaustivo, el líder puede aplicar las siguientes estrategias para simplificar este proceso. Esto se logra mediante:

- El diálogo con líneas encontradas, ambas partes escuchan y participan.
- La creación de vínculos afección, amistad y empatía laboral.

- La valoración de las aportaciones de cada colaborador.
- La atención a cada una de las palabras de los colaboradores.
- El seguimiento oportuno de las inquietudes generadas.

### **El diálogo de un líder.**

Si bien es cierto que entre los seres humanos existen diversas formas de comunicación, desarrollar el don de la palabra es una virtud crucial en el manejo de masas, pues es el medio por el que realizamos labor de convencimiento y logramos captar la atención de los prospectos a seguidores. Aunque se pudiera creer que esta es una característica propia de algunas personas solamente, existen algunas recomendaciones que todos podríamos aplicar con el fin de utilizar la palabra de maneja estratégica.

Estos son consejos sencillos como impregnar de positivismo las conversaciones, estar atentos a la lectura corporal, emocional, sensorial de las personas con las que conversamos para ser capaces de resaltar sus propias virtudes, expresarnos con claridad, mantener una postura firme, brindar información fehaciente y útil para nuestra audiencia, y por último el aspecto de mayor fuerza: ser ejemplo de nuestra palabra.

La palabra es un conjunto específico de competencias conversacionales (Echeverría 2003) que incluso tienen la capacidad que cambiar los sentimientos y emociones de las personas bajo diversos contextos por ejemplo, en el de comunicarse con los trabajadores de una empresa.

Cuando nos centramos en la influencia que un líder puede lograr respecto al efecto emocional de otra persona podemos anticipar que ese líder actúa con estrategia, pues a través de una simple acción conversacional perseverará en resultados objetivos, medibles y tangibles.

Pero concretamente, ¿qué beneficios se logra a nivel corporación a través de la palabra? Muy sencillo, al influir en el estado anímico del colaborador, influimos indirectamente

también en sus acciones. Es decir, cuando manejamos un lenguaje que propicie la coordinación, el entusiasmo y entrega total hacia la filosofía institucional, logramos una mejor productividad y por ende, mejores resultados en las diversas áreas en donde hayamos llevado a cabo esta labor motivacional. Recordemos que, según Echeverría (2003), la emoción es un componente que determina la productividad y modifica la acción así como la conversación modifica la emoción. Y así observamos que los factores que intervienen en el crecimiento de la corporación, trabajan en conjunto y forman parte de una cadena estratégicamente estructurada.

### **La confianza y acciones del lenguaje.**

Volviendo al punto de partida de la presente investigación, el objetivo base es encontrar cómo llevar a cabo las acciones que conduzcan al éxito en el manejo de grupos. Pues bien, al utilizar la palabra y emitir acciones a través del lenguaje, es indispensable que el líder esté correctamente preparado antes ofrecer una charla, conferencia o cualquier otro escenario en el que tenga que hacer uso de la palabra.

En primera instancia, el líder debe realizar una introspectiva y cuestionarse aspectos concernientes a la identidad, a corrientes actuales, a su papel en futuros escenarios dentro de la sociedad y a las necesidades que consideran necesarias para alcanzar las metas que se proponga a nivel personal y por supuesto, a nivel organizacional con sus aliados. De otra forma, su comunicación verbal carecería de rasgos de liderazgo y tendría un impacto poco favorable con su audiencia, presentaría falta de confianza y credibilidad.

Bajo el conocimiento de que las relaciones sociales son cruciales para ejercer un liderazgo responsable, es importante considerar que la confianza es precisamente la base para generar interacción entre individuos. Si el propósito de interactuar con otros individuos no fuese liderar, sin duda alguna, la confianza y diplomacia podrían dejarse de lado sin crear mayor conflicto. Pero, la expectativa del presente es lograr, a través de la persuasión, que el objetivo y compromiso de cualquier individuo sea justamente desarrollar

las habilidades necesarias para contribuir a la toma de decisiones que servirán en un momento dado al progreso de la comunidad a su alrededor.

Dejemos en claro también que la confianza es un valor difícil de obtener más no imposible. Por eso la voz de un líder debe ir siempre de la mano con sus acciones. En otras palabras, la coherencia y congruencia son ingredientes clave para obtener credibilidad y empatía de sus seguidores. Echeverría (1994/2017) sostiene que cuando una persona hace una declaración, adquiere el compromiso de hacer su actuar posterior consistente en relación a lo declarado, así como también adquiere el compromiso de validar aquello que haya mencionado en su declaración.

Por otra parte, cuando un líder planea su línea de acción para establecer relaciones laborales sustentadas en la confianza, es importante que se centre en dos aspectos que favorecerán dicho propósito. El primero es realizar un análisis de la organización interna que se tenga en la institución así como la filosofía y cultura plasmadas en su misión-visión. Esto con la intención de ayudar al líder a determinar si el ambiente es apropiado para generar relaciones de confianza entre los colaboradores. Como segundo centro de atención, es el análisis personal de los colaboradores en donde se contemple la observación de las capacidades que posee cada uno al momento de llevar a cabo sus funciones ya que esta información será de utilidad al momento de diseñar las estrategias puntuales en el plan de acción. (Echeverría, 2003)

## **Conclusiones.**

Recordando que la sociedad actual está expuesta a mucha información a través de diversos medios de comunicación, mantener una postura sólida en la toma de decisiones resulta ser verdaderamente difícil, pues como ciudadanos hemos desarrollado confusiones gracias a las distintas versiones que se manejan de un mismo hecho.

Por ejemplo, si abordáramos el tema político en México, podríamos darnos cuenta que éste ha pasado a ser un ejercicio que se aborda sin temple ni discreción cuando de

reunir votos se trata. Me refiero particularmente a las declaraciones que realiza el mismo cuerpo legislativo y ejecutivo de sus contrincantes e incluso de sus mismos grupos políticos. Es tanta la información que adquirimos que sinceramente se torna complicado decidirse por alguna de estas corrientes ya que dudamos que la información haya sido tratada con veracidad.

De aquí surge la necesidad de desarrollar ciudadanos capaces de ejercer un liderazgo fuerte, sólido y sobre todo, basado en valores que tan olvidados han estado en los tiempos actuales. La intención de esta investigación es presentar sugerencias sencillas que inspiren a cualquier ser humano dejando dicho que el liderazgo no es solo cosa de algunos sino de todos.

Considero crucial el hecho de comenzar a sembrar la semilla de la responsabilidad en todos los ciudadanos por igual y no solamente en quienes en este momento se encuentran al frente de la sociedad. Verdaderamente se puede generar un impacto positivo en la comunidad a través de un liderazgo compartido, comprometido y sobre todo, fundado en el amor, la justicia y la igualdad.

Gracias a las bondades de los recursos electrónicos actuales, tenemos la oportunidad de buscar posibles soluciones a las problemáticas observadas a través del correcto uso de la información. Pero antes de llegar a este paso, es necesario realizar un análisis profundo de quienes somos, a dónde vamos y hacia donde queremos llegar; introspecciones que realiza un líder antes de actuar.

### **Referencias bibliográficas**

Rojas, Alfredo & Gaspar, Fernando. (2006) *Bases del liderazgo en educación*. Santiago, Chile. OREALC/UNESCO.

Correa M., Conchita. (09/06/2012). *Los cuatro talentos del líder*. Disponible en URL: <http://www.formulaenlosnegocios.com.mx/los-cuatro-talentos-del-lider/> [Consulta 1° de marzo 2018]

Echeverría, Rafael. (2003) *La empresa emergente y los desafíos de la transformación*. Ediciones Garnica.

Echeverría, Rafael (1994/2017) *Ontología del lenguaje*. (4ta edición) Ediciones Garnica S.A.

**\*Datos de la autora**

**Villarreal Rodríguez, Celia Crystal**, Maestra en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas graduada con honores, egresada del Centro de Estudios Superiores La Salle (CESLAS). Licenciada en Educación Primaria, egresada del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores Monterrey (ITESM). Instructora en Lengua Inglesa. Coordinadora Académica de nivel Secundaria en Oxford School of English Campus Sendero. Teléfono 8110485562. E-mail: [celiavillarreal@oxfordschool.edu.mx](mailto:celiavillarreal@oxfordschool.edu.mx)

**El Dr. José Luis Abreu** es Profesor Investigador de la Universidad Autónoma de Nuevo León y del Instituto de Estudios Superiores Spenta México. Es actualmente el asesor de tesis de la autora.