

Forjando líderes a través de un MBA



Forjando Líderes a través de un MBA



Autor:
Erik F. Perez Vega

Economista, Financiero y candidato a PhD en Liderazgo, Director de la Escuela de Negocios Internacionales de UNIBE-FIU-WMU y Coordinador del MBA y del Profesional MBA de UNIBE y FIU de la Escuela de Graduados (EGRU)

Habiendo estudiado Economía a nivel de grado y postgrado, una ciencia social considerada inexacta, entendemos perfectamente los retos que enfrentan los investigadores y estudiosos de las teorías de liderazgo cuando tratan de establecer un modelo que pueda explicar el comportamiento humano en el contexto laboral. Especialmente cuando se ha demostrado que la ausencia de ciertos beneficios y prerrogativas garantizan que no haya desmotivación en el trabajo, pero son otras cosas que estimulan y comprometen al empleado respecto al logro de sus objetivos.

Es interesante reconocer que estos estimuladores y no-desmotivadores varían dependiendo de la cultura, los valores y las circunstancias de cada sociedad. La cultura ejerce gran influencia sobre las personas y sus decisiones, pero la cultura está en constante cambio y evolución, por lo tanto un modelo único de liderazgo no es efectivo en el trabajo. En el ambiente laboral hay que considerar las diferentes subculturas que forman parte de la fuerza laboral, lo que significa que además de las habilidades duras como administradores, debemos desarrollar las habilidades blandas como líderes del mañana.

Basado en los estudios realizados alrededor del tema de liderazgo, hemos llegado a la conclusión de que el liderazgo se ejerce en base a una combinación de pilares, valores y habilidades que se desarrollan a través del tiempo y la experiencia, pero sobre la base de un fundamento académico fuerte y sólido. Los pilares que entendemos son esenciales para ejercer un liderazgo adecuado son: empowerment, responsabilidad y compensación, pues según explica Northouse (2013) en su libro: se puede aumentar la eficiencia laboral a través del incremento de la motivación del empleado. Esta motivación compromete al empleado con la visión y misión de la empresa, tomando como suya y enfocándose en su logro como un objetivo cuasi-personal.

Sin embargo, habiendo logrado crear la motivación y el compromiso esperado en la fuerza laboral, es importante tener unos valores claramente establecidos que establezcan los parámetros de comportamiento esperados por los clientes y la gerencia. Es a los líderes a quien le corresponde crear y establecer estos valores, que más que un listado enumerativo de conceptos colgados en una pared, debe ser sobre la base de un Liderazgo Auténtico que refleje un patrón de comportamiento positivo y de alto valor ético con cuatro componentes distintivos e interrelacionados: auto-reconocimiento, transparencia total, balance de procesamiento en la toma de decisiones, y perspectiva moral.

Para lograr este **Liderazgo Auténtico**, el líder se caracteriza en poseer habilidades que le permiten crear el respeto entre sus constituyentes. El líder debe agregar valor en todos los aspectos y a todos los niveles, con actitud positiva y de manera constante mirando el vaso "mitad lleno". Igual de importante es generar la confianza de que siempre podrá encontrar la solución ante los retos presentados en el logro de los objetivos, con una visión sistémica de la empresa y con el entendimiento claro del funcionamiento operacional de la misma. Por lo cual, la capacidad de toma de decisiones es imperativa, donde el líder debe transmitir seguridad de hacia dónde va y nunca perder el enfoque de sus objetivos, los cuales siempre deben estar asociados a la misión y visión de la empresa.

Un **MBA** es precisamente uno de los programas de postgrado que mejor preparan a nuestros jóvenes profesionales para que sean nuestros líderes en el futuro, proveyéndoles las habilidades de gestión empresarial a la vez que les desarrollamos las habilidades de Liderazgo Efectivo y Auténtico.