

OCTUBRE  
2019



**alethéia**  
revista ieu universidad

# EL LIDERAZGO EMPRESARIAL AL ESTILO MEXICANO

Mtro. Sergio Raúl López Nieto



**ARTÍCULO DE OPINIÓN:**  
**EL LIDERAZGO EMPRESARIAL AL ESTILO MEXICANO**

**AUTOR:**

Mtro. Sergio Raúl López Nieto

**ADSCRIPCIÓN:**

Docente Online IEU Puebla

**CORREO ELECTRÓNICO:**

[ing.sergio.raul@gmail.com](mailto:ing.sergio.raul@gmail.com)

**TELÉFONO:**

222 839 95 26

## Resumen.

*La creciente necesidad de líderes en las empresas mexicanas, es uno de los factores que ha frenado la generación de competencia a nivel global. Es importante mencionar que en nuestro país, cerca del 98% de las empresas son micro, pequeñas o medianas, y que representan el motor de la economía nacional; sin embargo la necesidad de apoyos económicos para crecimiento, la carencia de habilidades directivas, aspectos culturales y sobre todo estructuras familiares al interior de la organización, provocan que el tiempo de vida de las mismas sea de 7.5 a 8 años promedio (INEGI, 2015). Esta problemática se ha desatado en todos los sectores industriales, donde quienes encabezan a las mismas ponen mayor atención en tener liquidez para subsistir en el mercado, más que en desarrollar un liderazgo que permita el crecimiento y desarrollo organizacional.*

## Abstract.

*The growing need for leaders in Mexican companies is one of the factors that has slowed the generation of competition globally. It is important to mention that in our country, about 98% of companies are micro, small or medium, and that they represent the engine of the national economy; However, the need for economic support for growth, the lack of managerial skills, cultural aspects and, above all, family structures within the organization, cause their life span to be an average of 7.5 to 8 years (INEGI, 2015). This problem has been unleashed in all industrial sectors, where those who lead them pay more attention to having liquidity to subsist in the market, rather than developing a leadership that allows organizational growth and development.*

# EL LIDERAZGO EMPRESARIAL AL ESTILO MEXICANO

*El liderazgo en todos los niveles de una organización y en todos los campos laborales hace posible que se construya la cultura organizacional, integrada por factores como los valores, hábitos, conductas y creencias que permiten dar un sentido y rumbo específicos, (Siliceo, Casares, & González, 1999).*

*Una persona que es líder, sabe conseguir los objetivos organizacionales con ayuda de la gente que conforma sus equipos de trabajo a través del empoderamiento. Debe despertar en las personas el interés y sobre todo desarrollar técnicas para hacer que las cosas sucedan y que de ésta forma se actúe por iniciativa propia, (Chandler & Richardson, 2006).*

**P**or tanto el liderazgo es la habilidad que permite el desarrollo, motivación e integración de los equipos de trabajo de las organizaciones para alcanzar los objetivos de las mismas.

A pesar de tener claros los conceptos, las teorías, los modelos y las características de un buen líder, siguen existiendo aspectos difíciles de llevar a la práctica en las empresas mexicanas.

Algunos autores lo atribuyen a elementos de carácter cultural, ya que la estructura familiar, la resistencia al cambio y los aspectos relacionados con el conocimiento de temas específicos provocan que la sociedad vea como líderes a cierto tipo de personas, desconociendo que quizá son sólo elementos que los hacen destacar de un grupo, lo cual no garantiza la existencia de un liderazgo efectivo.

Otro aspecto importante en las empresas mexicanas es la falta de iniciativa, formación y desarrollo personal. Es muy constante llegar a organizaciones donde el CEO es una persona de otra nacionalidad que ha llegado a decir cómo se deben hacer las cosas. Por ende, el mexicano tiende siempre a obedecer y a ejecutar y pocas veces a desarrollar, por lo cual en las organizaciones se sigue presentando un liderazgo autocrático en el cual nadie quiere alzar la voz para realizar algún tipo de propuesta de mejora o en su defecto emprender.

Por otro lado, las empresas se encuentran en una época en la cual su personal activo

pertenece a diversas generaciones, destacando principalmente la Generación X y los Millennials, y bajo este contexto es difícil lograr la sinergia entre los miembros del equipo de trabajo debido a la forma de pensar, las perspectivas laborales, horarios, sueldos, entre otros.

Ante tal situación un líder debe saber integrar a sus equipos de una manera efectiva para alcanzar el bien común, sin embargo el empresario mexicano está acostumbrado a mandar porque así se ha transmitido el poder por generaciones.

Este contexto provoca que los colaboradores no distingan la diferencia entre un líder y un jefe, además de que la mayoría de los puestos directivos, gerenciales y/o jefaturas se encuentran ocupados por personal con experiencia adquirida a través de los años, cuyos modelos de aprendizaje, delegación de responsabilidades e integración, no son, en su mayoría, aplicables a las estructuras organizacionales actuales.

Por ello, uno de los retos actuales de las empresas mexicanas es la ruptura del paradigma y el modelo de “jefe” para transformarlo en uno de “líder” el cual permita el desarrollo, la integración y el crecimiento de todos sus colaboradores a través de estrategias de formación que potencien las habilidades técnicas y gerenciales de los mandos medios y altos.

Una de las tendencias actuales que puede lograr lo anterior, es la aplicación del liderazgo transformacional que se basa en fomentar la participación de los colaboradores, motivarlos, ser fuente de inspiración y evitar el temor a enfrentar los riesgos (Giraldo & Naranjo, 2014); con dicho estilo las organizaciones atenderán de manera efectiva a su principal protagonista y activo intangible: el capital humano. ■

## Referencias.

**Chandler, S., & Richardson, S. (2006).** *100 maneras de motivar a los demás.* México: Océano.

**Giraldo, D., & Naranjo, A. (2014).** *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias.* Colombia: Universidad del Rosario.

**INEGI. (2015).** Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra. México.

**Siliceo, A., Casares, D., & González, I. (1999).** *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional.* México: Mc Graw Hill.

**Yukl, G. (2008).** *Leadership in organizations.* Nueva Jersey: Prentice Hall.