

Liderazgo y resiliencia en tiempos de pandemia: ¿Qué elementos importantes hay que considerar?

Universidad Viña del Mar Especialista hace precisiones respecto a los conceptos de “líder” y de “gerente”. En la actualidad se usa con frecuencia el término “líder” y “gerente” como sinónimos. Sin embargo, hay diferencia entre uno y otro, según explica el Director del Diplomado en Habilidades Directivas de la Universidad Viña del Mar (UVM), Dr. Nerio Luis Villasmil. En este sentido, el académico de la UVM señala que: “Los gerentes reciben la titularidad o investidura sobre sus puestos básicamente a partir de un documento de designación del cargo. Por tanto, en muchos casos, la influencia generada sobre su equipo de trabajo está más directamente relacionada con la autoridad formal que su cargo impone que con la buena voluntad ganada producto de variables como el respeto y confianza auténtica”. Por su parte, y en contraposición, el líder puede haber surgido dentro de un grupo de trabajo de forma natural, en virtud de ciertas cualidades que están por encima de una autoridad formal. Ahora bien, ¿los gerentes necesariamente deben ser considerados líderes? o ¿ser líder conduce a su vez a ser gerente? Para el académico de la Universidad Viña del Mar, hasta ahora no se ha demostrado que la habilidad de liderazgo represente un factor adverso o desventajoso para un gerente, por el contrario, de forma ideal todos los gerentes deberían ser líderes. “En el mismo orden de ideas, no necesariamente un líder tiene las habilidades propias de un gerente eficaz. Esto explicaría por qué ser líder no conlleva a ser gerente, ni tampoco el que todos los gerentes sean líderes. Por ello, el que un trabajador tenga la capacidad de influir en otros integrantes de su equipo de trabajo, no quiere decir que tenga capacidades para planificar, organizar, dirigir y controlar como los gerentes”, señala Villasmil. Así, el director agrega: “Los hechos inéditos en la historia y la dinámica gerencial contemporánea de este insospechado 2020 pasarán seguramente a futuro a ser cátedra y casos de estudio en muchas escuelas de negocios y empresas interesadas en el ámbito del liderazgo. Instituciones del ámbito textil que re direccionaron sus recursos y talentos a la confección de mascarillas; empresas dedicadas a la producción de bebidas carbonatadas que decidieron diversificarse y lanzar al mercado productos bactericidas darán cuenta a futuro de cómo liderazgos emergentes y visionarios lograron romper creencias en tiempos de la pandemia ocasionada por el Covid-19 y así, mantener a sus organizaciones en pie”. Finalmente, el doctor en Ciencias añade que “estas empresas aludidas son las constituidas por personas que seguramente mostraron resistencia o pesimismo al no comprender que es posible reinventarse en tiempos de crisis o bien entender que la superación no depende de lo que nos sucede, sino de cómo escogemos vivirlo. Pensar estar al frente a figuras de jefatura o gerentes, apegados al cómo era antes del Covid- 19, a lo que se supone que pudo haber pasado es estancarnos en un callejón sin salida y no comprender que lo diferente no es malo ni lo difícil es terrible”, concluyó.