

«El líder en una empresa es quien ejerce una influencia superior a la que le corresponde por su jerarquía»



SUS DATOS

Nació en: San Pedro, Sinaloa, México.

Edad: 40 años.

Licenciada: en Sistemas Administrativos. Tiene un Master en Administración, ambos títulos otorgados por el Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey, México.

Doctorada en Economía y Dirección de Empresas por la Universidad de Deusto de Donostia.

Tesis doctoral: Integridad del directivo de empresa y su relación con los estilos de liderazgo, una aproximación al Modelo del Liderazgo Transformacional de Bernard M. Bass, dirigida por el Dr. Miguel Ayerbe Echeverría.

Educación: Profesora Asociada en el Departamento de Formación en Ética de la División de Humanidades y Ciencias Sociales del Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey, en México.

Profesora: Ha impartido numerosos cursos dirigidos al sector educativo, empresarial, gubernamental y social, abordando temas relacionados con la ética.

Esta experta mexicana en dirección de empresas ha obtenido en la ESTE una calificación de Sobresaliente Cum Laude por Unanimidad gracias a su tesis sobre la integridad del directivo

Su tesis sobre La integridad del directivo en la empresa y su relación con los estilos de liderazgo le ha valido a Florina Guadalupe Arredondo Trapero obtener la calificación de Sobresaliente Cum Laude por Unanimidad. Se la ha concedido la Universidad de Deusto de Donostia, donde Florina Guadalupe Arredondo se ha doctorado en Economía y Dirección de Empresas. «Siempre me ha preocupado la figura del líder por la enorme influencia que tiene en la organización. Sobre todo, a raíz de los escándalos suscitados en el ámbito empresarial que hace algunos años provocaron el derrumbe de grandes

empresas», explica Florina Guadalupe Arredondo. ¿Pero quién es un líder en una empresa? «El líder es aquel que ejerce una influencia superior a la que le corresponde por su jerarquía», responde antes de apuntar con rotundidad que «no hay líder sin colaborador y no hay colaborador sin líder».

- ¿Qué supone haber obtenido Sobresaliente Cum Laude por Unanimidad?

- Tiene un gran valor para mí, tanto académico como personal, que la Universidad de Deusto me haya otorgado esta distinción. A la vez representa un compromiso como investigadora para continuar profundizando en el tema. Debo decir que éste es un reconocimiento compartido. Sin el apoyo de mi familia, colegas y en el especial del director de tesis esta distinción no la hubiera podido lograr.

- ¿Por qué se inclinó por analizar el liderazgo en las empresas?

- La inquietud inicial surgió a partir de los escándalos suscitados en el ámbito empresarial que hace algunos años provocaron el derrumbe de grandes empresas, que gozaban de gran prestigio internacional. En particular nos preocupó la figura del líder por la enorme influencia que tiene en la organización. Nos interesó poder discernir si a un líder lo definía un conjunto de habilidades profesionales, o necesariamente la integridad debía formar parte de él para legitimar su liderazgo. Con esta pregunta en mente empezamos nuestra investigación.

- ¿Y a qué conclusiones ha llegado?

- Nadie pone en tela de juicio las ventajas del liderazgo en las organizaciones. Sin embargo, es necesario aclarar que hay riesgos. Una de las conclusiones principales de la tesis es que la autonomía y la libertad responsable del colaborador pueden y deben hacer contrapeso para evitar los riesgos del liderazgo. Al desarrollar el sentido de autonomía y de libertad responsable se eleva la integridad del liderazgo. Un colaborador autónomo y libre tendrá la posibilidad de exigir un trato justo y respetuoso acorde a su dignidad humana. De esta manera, el liderazgo sigue un proceso más íntegro y, por lo tanto, el riesgo de caer en un pseudoliderazgo se reduce.

- ¿Hay verdaderos líderes?

- La pregunta es interesante. Nosotros encontramos que hay líderes que aparentan serlo y no lo son. El verdadero líder es aquel que busca aplicar su poder en beneficio del desarrollo de sus colaboradores. El verdadero líder es un líder servidor de su gente.

- ¿Quién es un líder?

- Hemos encontrado que resulta imposible definir a un líder sin traer a colación la figura del colaborador. Al parecer la verdadera imagen del líder emerge cuando hay una relación auténtica con los colaboradores. Por ello definimos que el líder es aquel que ha recibido el reconocimiento del colaborador para influir diferencialmente en él. El líder es aquel que ejerce una influencia superior a la correspondiente por el nivel jerárquico que dispone. Y el colaborador es alguien que desde su autonomía y libertad responsable le otorga poder a su líder y se deja influir por él para mejorar como persona y como miembro de la organización.

- ¿Los líderes nacen, se crean?

- Si bien es cierto que hay características con las que nace la persona, también influye el desarrollo que la persona tiene durante la infancia. En una etapa adulta la organización puede potencializar las habilidades del liderazgo.

- ¿Qué empresas ha estudiado para su tesis?

- Nuestra investigación la realizamos en una empresa comercial mexicana. Elegimos esta empresa debido a que esta organización emprendió en los últimos años un proyecto para fomentar la integridad y el liderazgo en sus colaboradores. Es una empresa con presencia a nivel nacional con oficinas corporativas en Monterrey y con 52 oficinas en los 32 estados de la República Mexicana.

- ¿Hay estilos de liderazgo más íntegros que otros?

- Nosotros encontramos que un estilo de liderazgo transformacional es más íntegro que el transaccional. En otras palabras, un estilo de liderazgo centrado en la persona se percibe como más íntegro que un liderazgo centrado en los acuerdos pactados en reciprocidad entre el líder y el colaborador. Es importante que las empresas de la CAPV visualicen que al desarrollar y fomentar el estilo de liderazgo transformacional en la organización es posible impulsar liderazgos más íntegros.

- Porque la clave, según usted, es la relación líder-colaborador.

- Sí. Me gustaría compartir una frase de Martin Buber, que es con la que inicio la tesis porque refleja en gran medida el trasfondo de esta investigación, «Yo no existo si no hay un tú, si no hay otro frente a mí no tengo límite, no existo ni tengo conciencia de mí mismo. Lo que soy emerge exclusivamente cuando hay otro frente a mí. Me reconozco al reconocer al otro al frente. Si no tengo al otro

a quien reconocer, entonces yo no me reconozco, es de mi esencia la relación con el otro». Este es nuestro supuesto, no hay líder sin colaborador y no hay colaborador sin líder, la relación líder-colaborador es la clave.