



Calidad del liderazgo: El impacto en la gente es lo importante

• Más allá de los resultados financieros, los líderes también deben evaluarse por su gestión con las personas.

Ricardo Ramírez Crescencio
ricardo.ramirez@eleconomista.mx

Ante los retos que enfrentan las empresas en gestión de talento, la calidad de liderazgo es un factor clave para determinar el éxito en la atracción y retención de personal. Sin ello, las organizaciones corren el riesgo de perder a sus mejores perfiles, lo que afecta directamente la capacidad de competitividad en un mercado dinámico.

Juan Pablo Ventosa, consultor en Talento y Eficiencia Organizacional, opina que la calidad del liderazgo no sólo debe medirse por sus resultados financieros o el alcance de metas comerciales, el entorno actual demanda métricas vinculadas con el impacto en las personas.

“Necesitamos líderes que nos ayuden a adaptarnos y superar estos retos. Hasta ahora, no hemos sido muy buenos en medir la calidad del liderazgo de manera objetiva. Hemos hablado de líderes inspiradores, innovadores, adaptativos, pero no hemos sido capaces de crear un ranking real de quiénes son nuestros mejores y peores líderes”, expresa Pablo Ventosa.

En ese sentido, el especialista considera que existe una necesidad de tener indicadores como: el índice de calidad de liderazgo, la densidad de talento, y la alineación de los líderes con la cultura organizacional. Estas métricas serán clave en la mejora de la gestión de talento.

¿Por qué es importante la calidad de liderazgo?

Según Juan Pablo Ventosa, es crucial tener este concepto, ya que no solo se trata de obtener resultados financieros o cumplir con objetivos inmediatos, sino de garantizar la sostenibilidad de la organización a largo plazo.

“Un liderazgo de calidad debe centrarse en fortalecer la organización, fomentar el compromiso y el desarrollo del equipo, y crear una cultura organizacional sólida y alineada con los valores de la empresa”, destaca el consultor en entrevista con El Economista.

El especialista subraya que es importante diferenciar entre líderes que logran resultados gracias al apoyo y desarrollo de su equipo y aquellos que lo hacen a costa de su personal.

La sostenibilidad de la compañía depende de que los supervisores aseguren que los resultados se mantengan de manera sostenible, sin comprometer la motivación y el bienestar de la fuerza laboral.

De esta manera, un liderazgo con calidad impacta directamente en la retención del talento, el compromiso del personal, y la capacidad de la organización para enfrentar desafíos futuros.

Uso de IA y datos, el próximo reto

La inteligencia artificial (IA) se está adoptando ampliamente en Recursos Humanos, específicamente en el área de reclutamientos. Sin embargo, Ventosa enfatiza la necesidad de que las empresas identifiquen claramente sus necesidades para aprovechar al máximo estas herramientas.

En ese tenor, subraya la importancia de contar con profesionales capacitados para aplicar correctamente las métricas procesadas por IA. Principalmente sobre los riesgos éticos en el uso de la herramienta para medir la calidad del líder.

“Es crucial que las métricas reflejen el impacto real y no solo lo que es conveniente para la empresa. La integridad de las métricas debe ser una prioridad, utilizando datos objetivos para decisiones éticas y bien informadas”, advierte Pablo Ventosa.

Un desafío importante es la necesidad de contar con datos de calidad para el funcionamiento adecuado de la Inteligencia Artificial. Por lo que, las organizaciones deben enfocarse en la recolección y utilización de datos de calidad para mejorar la gestión del talento y la toma de decisiones estratégicas. “A menudo, las decisiones se basan en percepciones en lugar de datos validados y confiables”.



Un liderazgo de calidad debe centrarse en fortalecer la organización, fomentar el compromiso y el desarrollo del equipo, y crear una cultura organizacional sólida y alineada con los valores de la empresa”.