



Tiempo de lectura: 6 min.

[Ramón Piñango](#)

En la compleja realidad venezolana actual están emergiendo oportunidades que exigen respuestas de todo tipo de organizaciones, tanto públicas como privadas. Unas cuantas están pensando en lo que deberían hacer para asegurar el éxito. Progresar o sobrevivir depende del comportamiento real de la organización como sistema humano y de la eficacia del liderazgo gerencial. La experiencia ha demostrado, con absoluta contundencia, que dos factores son fundamentales para asegurar que se alcancen los objetivos trazados: liderazgo efectivo y trabajo en equipo.

Trabajo en equipo: indiscutible fortaleza organizacional

Como sabemos, que una organización alcance los objetivos que se ha propuesto depende de un conjunto de factores internos y externos. Se suele destacar que contar con el liderazgo de una persona es un factor determinante del éxito. Se suele olvidar que asegurar un desempeño cada vez mejor no puede depender de una sola persona, por muy capaz que sea. La experiencia nos ha enseñado que ese desempeño continuo y ascendente exige formar equipos que no dependan de una persona y que no sufran por el retiro de alguien en particular.

Que un grupo de personas se convierta en un equipo de alto rendimiento no es cuestión de suerte, sino el resultado de una combinación de factores estructurales y humanos. Los rasgos principales que caracterizan a un equipo realmente efectivo son los siguientes:

Claridad de propósitos y roles

Para que el esfuerzo no se disperse, es necesario que cada integrante del equipo entienda su papel y los objetivos compartidos. El equipo sabe exactamente qué está tratando de lograr y por qué eso es importante. No hay solapamientos innecesarios. Cada persona conoce su responsabilidad individual y cómo esta contribuye al éxito colectivo.

Seguridad psicológica

Las personas necesitan sentirse cómodas siendo ellas mismas, expresando opiniones, asumiendo riesgos, reconociendo errores, haciendo preguntas o proponiendo ideas diferentes sin temor a ser juzgadas o castigadas. Esa seguridad crea confianza porque permite ser y actuar y fomenta una conexión profunda y honesta. Además, le da significado al trabajo, porque cada integrante de la organización considera personalmente importantes las tareas que le han sido asignadas.

Comunicación abierta y retroalimentación

El flujo de información en todas las direcciones promueve la escucha activa —se valora tanto el hablar como el escuchar—, contribuye a que los conflictos sean productivos y, en lugar de evitar los desacuerdos, permite aprovecharlos para debatir ideas y llegar a mejores soluciones, manteniendo siempre el respeto personal. También fomenta la disposición a explorar, entendida como una búsqueda conjunta de posibilidades para actuar.

Diversidad y complementariedad

Un equipo de “clones” suele tener los mismos puntos ciegos. Cultivar la exploración y la creatividad contribuye a la diversidad de pensamiento. Al integrar diferentes perfiles, habilidades y perspectivas, y fomentar la interdependencia, los miembros reconocen que necesitan las fortalezas de los demás para compensar sus debilidades.

Cada persona posee puntos ciegos derivados de su origen social y cultural, de su formación profesional y de sus experiencias. Al confrontar ideas, el equipo puede identificar errores lógicos o sesgos que una sola persona, por más experta que sea, pasaría por alto. Por ejemplo, cuando un dirigente político, un abogado, un

economista o un ingeniero analizan el mismo problema, surgen soluciones híbridas que no habrían aparecido en un grupo homogéneo.

No se teme probar ideas innovadoras, incluso atrevidas, porque hay plena conciencia de que siempre es posible corregir a tiempo y de que, si se acierta, la ganancia puede ser significativa. Pero también es necesario evitar el pensamiento de grupo, porque el equipo podría tomar decisiones apresuradas para mantener la armonía.

Autonomía y empoderamiento

Es necesario asegurar autonomía para decidir: que el equipo tenga poder de decisión sobre su trabajo y exista compromiso mutuo. No se cumple por obligación con un jefe, sino por compromiso con la misión, los objetivos y los valores fundamentales compartidos.

En síntesis, cuando se fomenta una cultura donde cada opinión es escuchada y debatida con respeto, los miembros del equipo se sienten valorados. Esto aumenta la seguridad psicológica, que contribuye al éxito del equipo.

Para que la diversidad de opiniones no se convierta en un conflicto destructivo y el trabajo en equipo sea viable, son necesarias la escucha activa y el esfuerzo por comprender la lógica detrás de la postura del otro; la humildad intelectual para reconocer que la visión de cada individuo es parcial y que el otro puede tener la pieza que falta del rompecabezas; y la comunicación asertiva, que permite expresar desacuerdos de manera constructiva, enfocados en las ideas y no en las personas.

La interacción entre personas con diversos puntos de vista es lo que transforma un simple grupo de trabajo en un equipo de alto rendimiento. Cuando se integran diferentes perspectivas, el resultado deja de ser una suma de esfuerzos individuales para convertirse en un proceso de innovación constante.

El reto en la Venezuela actual

En un entorno global caracterizado por la volatilidad y la incertidumbre, la información y la creatividad o innovación son esenciales para la supervivencia, la resiliencia y el progreso de cualquier organización.

Esta circunstancia pone a prueba la capacidad del liderazgo venezolano en todo tipo de organizaciones: empresas privadas, administración pública, partidos políticos,

gremios y asociaciones. Por eso es inevitable preguntar si el liderazgo en las organizaciones venezolanas está o estará a la altura de ese reto.

La prueba definitiva del liderazgo: cuando el líder ya no está

El comportamiento de la organización en ausencia de quien ha liderado puede mostrar si sus prácticas han sido las de un líder responsable. En este sentido, es pertinente considerar:

La diferencia entre éxito y legado

El éxito se evidencia en los resultados obtenidos mientras el líder está presente; el legado, en lo que sucede después. Un líder efectivo construye organizaciones con culturas que, por tener los valores deseados, no requieren vigilancia constante para alcanzar los objetivos esperados de manera cada vez más eficaz.

El liderazgo responsable exige formar equipos para no crear dependencia y para que la ausencia temporal o definitiva del líder no afecte a la organización.

La robustez está en los procesos, no en la intuición personal

Un liderazgo dependiente se basa en la supuesta magia o instinto del jefe. El liderazgo efectivo, en cambio, institucionaliza buenas prácticas, crea estructuras transparentes de decisión y empodera a los equipos para que tengan autonomía técnica y estratégica.

Si hay visión compartida, habrá continuidad

El objetivo de un líder efectivo es preparar a la organización para que su partida sea una transición natural y no una crisis organizacional. Cuando quien ha liderado forja con su conducta una cultura organizacional, su existencia apenas se percibe. Si es así, no sorprende que los colaboradores digan: «Lo hicimos nosotros mismos».

La prueba contundente del liderazgo es la formación de nuevos líderes. Si la organización se paraliza porque quien la lideraba ya no está, significa que el líder falló. Un líder excepcional se vuelve, en cierto modo, prescindible.

Por lo que ha ocurrido en Venezuela, es insoslayable reconocer que hemos tenido gobiernos con logros significativos en diferentes áreas. Sin embargo, mucho de lo que se ha conseguido se ha perdido porque no ha habido continuidad en las

políticas. Por eso es pertinente considerar el argumento del legado para asegurar esa continuidad, especialmente en lo que se refiere a las responsabilidades fundamentales de los poderes públicos —judicial, legislativo y ejecutivo—.

De igual manera, es indispensable asegurar la evaluación continua de las políticas en áreas como economía, salud, educación y seguridad social. Consideremos siempre estas preguntas:

¿Qué se puede hacer para asegurar esa continuidad?

¿Qué puede hacer un líder para que su legado contribuya a esa continuidad?

Que quede claro que la efectividad del liderazgo no asegura que el liderazgo sea virtuoso. Como la historia nos ha enseñado, puede haber liderazgo para el mal. Este tema lo abordaremos en un próximo artículo.

Lecturas recomendadas

- Heifetz, R. (1997). Liderazgo sin respuestas fáciles. Paidós.
- Malavé, J. (2022). Liderazgo responsable: un enfoque integral. Debates IESA.
- Piñango, R. (2010). Líderes y pendejos: dicotomía fatal. Debates IESA.
- Piñango, R. (2026). Liderazgo efectivo: supervivencia y competitividad en la Venezuela actual. Debates IESA.

<https://lagranaldea.com/2026/06/08/liderazgo-efectivo-para-transformar-a-venezuela/>

[ver PDF](#)

[Copied to clipboard](#)