

El valor del líder: El liderazgo en la sociedad actual

Por Ricardo Álvarez Carmona,
Coordinador carrera Geología,
Universidad del Alba

En la sociedad contemporánea, el liderazgo ha adquirido una relevancia fundamental. Las decisiones que toman los líderes impactan directamente en el desarrollo de organizaciones, instituciones y comunidades. En un entorno marcado por cambios acelerados, transformación digital y dinámicas laborales en constante evolución, el liderazgo efectivo ya no puede limitarse únicamente a habilidades técnicas; requiere, además, un sólido dominio de habilidades interpersonales y emocionales.

Hoy más que nunca, el liderazgo implica inteligencia emocional, capacidad de motivación y una profunda autoconciencia. Un líder efectivo comienza por conocerse a sí mismo. Esto supone un proceso de introspección que le permita comprender sus emociones, fortalezas, debilidades, valores y metas. La autoconciencia es la base sobre la cual se construyen otras competencias clave, como la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales.

Los líderes conscientes de sí mismos son capaces de canalizar sus emociones de manera constructiva. Fomentan la autorreflexión, desarrollan empatía hacia los demás, fortalecen la comunicación y promueven la adaptabilidad. Estas capacidades resultan esenciales en contextos de incertidumbre, donde los equipos necesitan orientación clara y contención emocional.

A lo largo de la historia, la figura del líder ha sido objeto de estudio y admiración. Sin embargo, en la actualidad se reconocen tres dimensiones esenciales que determinan su efectividad: el carisma, la inteligencia emocional y la motivación.

El carisma permite inspirar e influir positivamente en los demás. Un

líder carismático genera confianza, comunica con claridad y moviliza voluntades hacia objetivos comunes. Su capacidad para conectar emocionalmente con las personas lo convierte en un referente y en una fuente de inspiración.

La inteligencia emocional, por su parte, implica comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás. Un líder emocionalmente inteligente crea ambientes de trabajo positivos, gestiona conflictos de manera adecuada y promueve relaciones basadas en el respeto y la colaboración. Esta competencia integra autoconciencia, autogestión, empatía y habilidades sociales, permitiendo al líder actuar con equilibrio y sensibilidad frente a los desafíos.

La motivación constituye otro pilar esencial. Un líder motivado no solo persigue metas con determinación, sino que también impulsa a su equipo a comprometerse con los objetivos institucionales. Comprende tanto la motivación intrínseca aquella que nace del interés y la satisfacción personal, como la extrínseca, vinculada a recompensas externas y sabe cómo articular ambas para potenciar el desempeño colectivo.

En un contexto globalizado y cambiante, el liderazgo requiere además adaptabilidad, visión estratégica y habilidades digitales. Los líderes deben ser capaces de anticipar transformaciones, ajustar estrategias y guiar a sus equipos a través de la incertidumbre. No basta con poseer conocimientos técnicos; es imprescindible conectar emocionalmente con las personas y movilizarlas hacia la acción.

El verdadero valor del líder no se mide exclusivamente por los resultados alcanzados, sino también por su capacidad de inspirar, motivar y acompañar a otros en su desarrollo. Un liderazgo efectivo fortalece a las personas y, en consecuencia, fortalece a la organización y a la sociedad en su conjunto.

En el ámbito educativo, la formación en liderazgo emocionalmente inteligente adquiere especial

importancia. Las instituciones que promueven estas competencias contribuyen a formar estudiantes capaces de desenvolverse en un mundo complejo y globalizado. Estos futuros líderes serán conscientes de sí mismos, empáticos, resilientes y socialmente hábiles. Así, no solo se cultivan individuos competentes, sino también comunidades más cohesionadas y solidarias.

El futuro del liderazgo depende de nuestra capacidad para valorar

la inteligencia emocional y la motivación tanto como el conocimiento técnico. Necesitamos líderes con empatía, autoconciencia y resiliencia para enfrentar desafíos complejos. El cambio comienza en el interior de cada persona: mirar hacia adentro para luego guiar hacia afuera. Con responsabilidad y valentía, podemos formar líderes capaces de conducir a la sociedad hacia un desarrollo más humano, consciente y sostenible.

Claves para fomentar hábitos saludables: Cuando cuidarse deja de ser un esfuerzo

Por Dr. Jorge Schleeff
Bustamente,
psicólogo de la Sociedad Chilena
de Medicina del Estilo de Vida.

En la consulta y en los programas de promoción de salud se repite una escena conocida: personas motivadas que inician cambios en su alimentación, comienzan a hacer actividad física o intentan dormir mejor, pero con el paso de las semanas vuelven al punto de partida. La explicación usual apunta a la falta de fuerza de voluntad. Sin embargo, desde la psicología y la medicina del estilo de vida, la evidencia indica que el factor decisivo no necesariamente es la motivación, sino los hábitos.

Comprenderlos desde la ciencia permite entender por qué gran parte de lo que hacemos a diario ocurre sin reflexión consciente. Acciones como cepillarse los dientes, mirar el teléfono antes de dormir o abrocharse el cinturón se mantienen en el tiempo sin exigir energía ni decisión deliberada. Lo mismo puede suceder con conductas que favorecen la salud. La clave está en el aprendizaje que vincula una señal concreta —un lugar, un horario, una acción previa— con un comportamiento repetido en ese mismo contexto.

Así, el hábito no es solo frecuencia. Es un proceso mediante el cual el entorno activa respuestas de manera automática. A diferencia de la motivación, que es fluctuante y demanda esfuerzo, los hábitos funcionan en "piloto automático". Cuando una conducta

saludable alcanza ese nivel, aumenta la probabilidad de sostenerla incluso en días de cansancio, desánimo o baja motivación.

La evidencia ha identificado condiciones que favorecen este proceso y que pueden incorporarse en las intervenciones en salud. Planificar el momento y el lugar en que se realizará la conducta facilita su inicio; utilizar señales visibles ayuda a activarla; repetirla de manera consistente permite consolidarla; y asociarla a experiencias gratificantes impulsa su continuidad. A esto se suma un elemento central: los cambios que nacen de la propia persona tienden a perdurar más que aquellos impulsados por presiones externas.

Pese a este conocimiento, muchas estrategias siguen centradas en informar o en incentivar la motivación. Las intervenciones que incluyen técnicas de formación de hábitos han mostrado mayor efectividad para sostener conductas saludables, especialmente cuando se adaptan a la historia, las habilidades y las preferencias de cada persona. No existe una fórmula única, sino procesos personalizados que consideran la vida cotidiana real.

En un escenario marcado por el aumento de las enfermedades crónicas, este enfoque abre una oportunidad concreta. No se trata de pedir más esfuerzo, sino de diseñar contextos que faciliten que las decisiones saludables ocurran casi sin pensarlas. En ese tránsito desde la voluntad hacia la automaticidad se juega buena parte de la adherencia a los cambios en el estilo de vida. Porque la salud, más que depender de decisiones extraordinarias, se construye en aquello que repetimos cada día.