

# LA IMPORTANCIA DE FORMAR LÍDERES EN MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

# THE IMPORTANCE OF TRAINING LEADERS IN VETERINARY MEDICINE AND ZOOTECNICS

Bernal-García MP<sup>1</sup>, Vieyra-Reyes P<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Estado de México, México.

\* Autor para correspondencia: pvieyrr@uaemex.mx



## RESUMEN

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. Se puede desarrollar de diferentes formas y en diversas situaciones ya que se relaciona de manera estrecha con el cambio, la transformación personal y colectiva. Un líder es aquel que inspira, genera confianza y credibilidad gracias a sus acciones y bases éticas sólidas. La relevancia de formar líderes recae en mejorar la toma de decisiones de forma asertiva para alcanzar objetivos personales y profesionales que mejoren estilos de vida, exploten aptitudes y actitudes para así dar soluciones prácticas y efectivas a los problemas que se presentan en la vida diaria. El liderazgo veterinario exige mejor preparación y apoyo; directivos y profesores deben incentivar al alumnado a mantenerse motivado, entusiasmado, ayudarlo a aprender, a pensar más allá, a distinguirse y formarse. No preparar líderes durante los estudios de licenciatura contribuye a formar profesionistas limitados en aspectos que impactan en el importante ejercicio profesional del Médico Veterinario Zootecnista, fundamentalmente a nivel competitivo y en la toma de decisiones.

**PALABRAS CLAVE:** Líder, medicina, veterinaria, zootecnia, decisiones, comunicación efectiva.

## ABSTRACT

Leadership is the ability of a person to influence, motivate, organize and carry out actions to achieve their goals and objectives that involve people and groups in a framework of values. It can be developed in different ways and in different situations since it is closely related to change, personal and collective transformation. A leader is one who inspires, generates trust and credibility thanks to his actions and solid ethical foundations. The relevance of training leaders lies in improving decision-making assertively to achieve personal and professional goals that improve lifestyles, exploit skills and attitudes in order to provide practical and effective solutions to problems that arise in daily life. Veterinary leadership demands better preparation and support; Authorities, directors, teachers must encourage students to stay motivated, enthusiastic, help them learn, think beyond, distinguish themselves and train. Failure to prepare leaders during undergraduate studies contributes to the formation of professionals who are limited in aspects that impact the important professional practice of the Animal Husbandry and Veterinary Physician, whether at the competitive level or in decision making.

**KEY WORDS:** Leader, medicine, veterinary, zootechnics, decisions, effective communication.

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo constituye un estilo de vida que encamina a la transformación de la sociedad. La sociedad necesita del liderazgo y el lugar donde este comienza es el sitio de estudio o de trabajo diario. Es necesario definir al liderazgo para poder profundizar en su importancia, en sus resultados positivos, así como en los resultados negativos de no formar líderes a nivel académico. Una definición clara es la capacidad de influir en un grupo de personas para alcanzar una visión o conjunto de metas (Robbins, 2002). Otra definición indica que el liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido que implica el establecimiento de dirección, visión y estrategias para llegar a una meta (French, 1996).

Páez y Yepes, 2004 consideran que el líder es quien por sus cualidades, actitudes, conocimientos y destrezas en el campo donde se desenvuelve logra sinergias, motivar y comprometer de manera no coercitiva e individualista (Paéz, 2004).

Existen escasos datos publicados de liderazgo en Medicina Veterinaria y Zootecnia. Durante la época escolar, es el mejor momento para desarrollar profesionistas con capacidades de liderazgo permanente. Practicar comunicación efectiva es indispensable para un líder, así como evitar el control excesivo sobre sus acciones; esto último abre las puertas al desarrollo de liderazgo destructivo, egocentrismo y narcisismo. Los narcisistas demuestran exceso de confianza, dominio, son altamente agresivos e incapaces de aceptar la disidencia constructiva; lo cual impacta en el bienestar de los colaboradores generando sentimientos negativos permanentes (impotencia, desagrado, enojo, resentimiento) (Rosenthal & Pittinsky, 2006; Schyns & Schilling, 2013). El Médico Veterinario Zootecnista debe ser un profesionista que practique el humanismo, sea competitivo, transformador y altamente ético, tenemos las valiosas vidas de los más indefensos y nobles en nuestras manos.

“Impactemos positivamente con ética y valores”.

## DESARROLLO

El liderazgo es la capacidad que se desarrolla a partir de habilidades características de personas y grupos. Puede ser ejercido en cualquier medio, ya sea educativo, familiar, deportivo, profesional, científico, social, militar, político o médico. Se basa en influir y motivar a los demás, transformar a personas y grupos, es una oportunidad potencial de crecimiento individual y social que busca resultados positivos para todos; excluyendo por completo el desarrollo de características narcisistas o egocéntricas de los implicados (Excelencia, 2015).

La sociedad actual necesita líderes que cuenten con

bases sólidas y sepan cuál es la dirección correcta en la que deben caminar para conseguir la meta fijada. A la pregunta ¿qué es el liderazgo en la sociedad?, hay que responder rotundamente que es la asunción de responsabilidad, es ser creativo, innovador, proactivo, asertivo, arriesgado, optimista y luchador por una sociedad mejor.

Existen diversas clasificaciones sobre liderazgo, Páez y Yepes, 2004 las resumen de forma precisa en 6 secciones (Paéz, 2004):

**Liderazgo como una característica personal:** lo esencial para su definición es entender que el liderazgo se basa en aptitudes de quien lo ejerce.

**Liderazgo como un comportamiento:** concluye que además de los atributos que pudiera poseer el líder, éste tiene una forma de dirigirse con los demás y sobre las situaciones que enfrenta que lo hacen adquirir la confianza de sus seguidores a través de la comunicación y visión que proyecta.

**Liderazgo como habilidad:** resalta que debe tener la capacidad de llevar a cabo lo que promueve, en un constante reto de renovación, motivación y capacidad de exponer al máximo los atributos de cada uno de sus seguidores.

**Liderazgo como una función:** el líder, quien además de ocupar el lugar de dirigente, debe encontrar la manera de integrar el trabajo del equipo motivándoles e involucrándolos de tal forma que luchen por la consecución de resultados comunales.

**Liderazgo como un proceso:** implica la participación de diferentes agentes, los cuales deben interrelacionarse, reconocerse y aceptarse, con una clara dirección hacia el objetivo en común.

**Liderazgo como un arte:** enfatiza la existencia de un líder, el cual deberá homogeneizar expectativas y percepciones, así como priorizar las relaciones interpersonales como vehículo del éxito del grupo en un proceso dinámico, continuo e inesperado.

*El líder será seguido si da respuestas exitosas, es íntegro y ejemplar con el grupo de personas que dirige.* Para lograr este objetivo, debe seguir al pie de la letra un código de ética o conducta como elemento rector del comportamiento esperado por parte de sus compañeros o empleados según sea el caso. Un código de ética articula la misión y visión estudiantil o profesional, así como sus valores y principios. Para hacer cumplir los códigos de ética o conducta, se recomienda practicar lo siguiente: a) difundir de manera amplia, preferiblemente a través de mecanismos y canales en los que participe o esté presente el eje rector o líder; b) redactar el código de ética de forma simple y sencilla, teniendo como meta que su contenido sea comprendido por todos sin importar su nivel de preparación; c) exigir su cumplimiento, designando a un responsable de supervisar su acatamiento; d) implementar mecanismos de difusión y capacitación que fomenten la mejor comprensión del contenido del código, utilizando preferiblemente ejemplos y casos

prácticos que permitan relacionar lo allí establecido. Lo anterior es debido a que los estudiantes, trabajadores o profesores, muchas veces no están enterados de la reglamentación y derechos que poseen (Excelencia, 2015).

Cabe destacar, que un buen líder motiva e informa a su comunidad, ya sea estudiantil o laboral según sea el caso, lo que hace más competitivas e incluyentes sus acciones. La competencia es uno de los retos que atañe a cualquier persona que desee progresar, destacar como estudiante o profesionista; le permite innovar y adaptarse a demandas derivadas de normas culturales, hábitos de estudio o consumo, mejorar a nivel profesional servicios, precio y calidad sin sacrificar el nivel de vida de los colaboradores para así adquirir una posición relevante en el mercado laboral. El competir adquiere relevancia debido a su trascendencia legislativa, hay leyes específicas que lo rigen, por ejemplo, la **ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa** publicada en el año 2002 en el Diario Oficial de la Federación con una reciente reforma el 13 de marzo del 2019 (UNIÓN, 2019). O la **Ley de competitividad y ordenamiento comercial del Estado de México** publicada en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" el 18 de diciembre del 2014 y reformada el 10 de marzo del 2022 (MÉXICO, 2022).

Formar un líder promueve beneficios como fomentar la participación activa con la comunidad, motivar y fomentar la colaboración de los demás, generar confianza y relacionarse de forma interpersonal de manera fácil, reconocer las contribuciones de otros, tener habilidad para la resolución de problemas, actuar con base a sus valores, saber dar un buen ejemplo, mantener una visión alentadora sobre el futuro y ser optimista, buscar oportunidades y aprovecharlas, formar un temperamento propio. Para lograr estas cualidades en el alumnado, profesorado o en cualquier ámbito laboral, el líder debe practicar día con día la **"comunicación efectiva"**, a continuación, se esquetizan sus elementos clave (Figura 1):

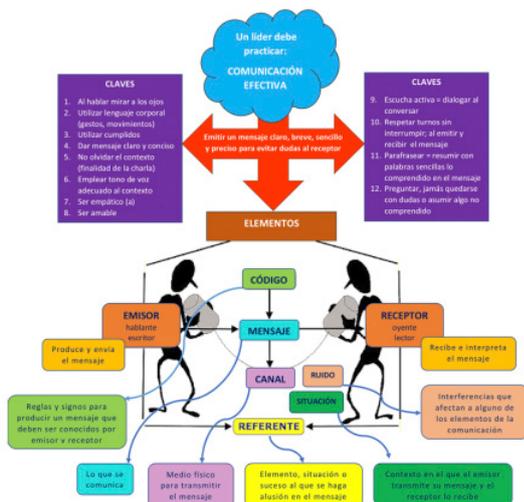
**Figura 1.- Comunicación efectiva y sus elementos clave.** La imagen muestra doce claves esenciales que debe practicar un líder al comunicarse, independientemente del mensaje a emitir, considerando los seis elementos que incluye la comunicación efectiva: código, mensaje, canal, ruido, situación y referente.

Para el desarrollo del liderazgo estudiantil se debe promover la interacción entre los alumnos dentro del desarrollo de un trabajo o proyecto, con la finalidad de capacitarlos para obtener objetivos comunes basándose en problemas reales.

Como se mencionó anteriormente, se ha dado poca prioridad al liderazgo veterinario, lo que ha resultado en una comprensión confusa e inadecuada de la naturaleza esencial del fenómeno. El liderazgo veterinario excepcional exige mejor preparación y apoyo (Pearson et al., 2018). La necesidad de una mentalidad veterinaria diferente, los beneficios de mejorar las habilidades sociales, la aceptación de retos complejos y la búsqueda de respuestas alentadoras a la incertidumbre propiciará líderes con una carrera gratificante y mayor autoestima (Clarke C, 2016). Basado en la interdependencia, la comunicación dialógica y el liderazgo ético, los resultados serán una alta recompensa personal que permitirá el surgimiento de un todo progresivo (Ladkin & Taylor, 2010). Por lo tanto, para que el liderazgo excepcional progrese, la perspectiva debe obtenerse a través de la autorreflexión, rendición de cuentas, inclusión y responsabilidad compartida (Pearson et al., 2018). La reflexión sobre la motivación personal, la mejora de la comprensión de los demás y el enfoque en las soluciones en lugar de obstáculos, harán progresar el liderazgo inclusivo y ético, aprovechando los beneficios de equipos empoderados, diversos y valorados (A., 2016; Grant & Parker, 2009).

## DISCUSIÓN

Para poder dar respuestas exitosas a desafíos que se presentan con el paso del tiempo, cualquier líder, incluyendo al Médico Veterinario Zootecnista, debe practicar comunicación efectiva y ser creativo. Es decir, el líder debe expresarse de manera sencilla, breve y concisa, innovar y atreverse a mejorar situaciones que parece que son imposibles de resolver. Para un líder no es suficiente tener talento, carisma, experiencia, motivación, buena voluntad... debe contar con ingenio, valentía e innovación. La visión de un líder está formada por los sueños que desea alcanzar. Para lograr esta visión debe compartirla con sus colaboradores para que todos trabajen en el mismo sentido (Excelencia, 2015).



Fuente: Sánchez et al., (2018).

El líder debe saber redireccionar el poder, sin abusar del mismo, usándolo con responsabilidad. Si actúa de forma autoritaria se estará equivocando y perderá su posición. Debe comprender que todos los seres humanos tienen distintas motivaciones. Las fuerzas motivadoras de una persona pueden variar con la ocasión y la situación. El líder requiere entender las formas de actuar de un estudiante, profesor, o cualquier otro empleado. Por tanto, necesita prever diferentes tipos de motivación acordes a cada una de las situaciones para conseguir la estabilidad de su grupo. Hay que entender que la capacidad de inspirar es algo esencial en un líder. Al hablar de inspirar nos referimos al ejemplo que da como referencia a los demás. El entorno o clima laboral es un aspecto muy relevante, por este motivo el líder debe ocuparse de mantenerlo en equilibrio y como fuente de motivación (Excelencia, 2015).

El problema en la formación de líderes durante los estudios de Medicina Veterinaria y Zootecnia, radica en la falta de preparación y apoyo de directivos y profesores, en la obstrucción y poco apoyo para llevar a cabo actualizaciones y transformar la educación (Futures, 2016). Este problema debe ser solucionado por el bien de nuestros estudiantes y futuros profesionistas. Si se quiere lograr un liderazgo excepcional, se tiene que continuar mejorando la comprensión del bienestar (Pearson et al., 2018) y para lograrlo, no deben ascender líderes destructivos aunque los impongan. Como se menciona en la introducción, un líder destructivo, es aquel que muestra

exceso de confianza, dominio, agresión e incapacidad de aceptar propuestas de su equipo de trabajo; por esto, genera impotencia, desagrado y malestar permanente en el alumnado, profesorado, colegas e instituciones. Si el objetivo es un liderazgo excepcional, el desafío será reconocer y prevenir los síntomas del liderazgo destructivo (Krasikova D, 2013).

Como dice la frase de Arnold J. Toynbee: "El crecimiento de las sociedades humanas se explica por la presencia de unas minorías o personalidades creadoras que dan siempre respuestas exitosas a los retos del medio y que, en razón de su integridad y de sus compromisos con el grupo, son libremente seguidas por la mayoría" (Toynbee, 1948).

## CONCLUSIONES

Un líder en Medicina Veterinaria y Zootecnia es aquel que ayuda al prójimo, es empático porque para comprender al paciente se debe de poner en su lugar y verse en sus ojos; es aquel que inspira, motiva, comunica asertivamente, es altamente ético, se actualiza para ser competitivo, es hábil y eficaz en la resolución de problemas y toma de decisiones.

Tener bases sólidas en liderazgo, contribuirá en la formación profesional y éxito personal del Médico Veterinario Zootecnista.

Para ser un líder primero hay que construir un sueño y después tratar de hacerlo realidad con responsabilidad, ética y trabajo en equipo.

## REFERENCIAS

- A., G. (2016). How to build a culture of originality. *Harvard Business Review*.
- Clarke C, K. D., Finch G. (2016). *Addressing disillusionment among young vets* (Vol. 179).
- Excelencia, E. E. d. (2015). *Qué es el liderazgo*. <https://www.escuelaeuropaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>
- French, L., y Bell, C. H. (1996). *Desarrollo Organizacional: aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización* (5ta Edición ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Futures, V. (2016). Disillusionment among young vets: causes and potential solutions. *Vet Rec*.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>
- Krasikova D, G. S., LeBreton J. (2013). Destructive leadership: a theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*
- Ladkin, D., & Taylor, S. S. (2010). Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 64-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lea>

qua.2009.10.005

MÉXICO, H. L. L. D. E. D. (2022). *LEY DE COMPETITIVIDAD Y ORDENAMIENTO COMERCIAL DEL ESTADO DE MÉXICO*. <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig217.pdf>

Paéz, Y. (2004). Liderazgo: Evolución y conceptualización. *Universidad Externado de Colombia*. [https://books.google.com.mx/books/about/Liderazgo.html?id=4urAZpIP-pAC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.mx/books/about/Liderazgo.html?id=4urAZpIP-pAC&redir_esc=y)

Pearson, C. E., Butler, A. J., & Murray, Y. P. (2018). Understanding veterinary leadership in practice. *Vet Rec*, 182(16), 460. <https://doi.org/10.1136/vr.104485>

Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 617-633. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>

Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>

Toynbee, A. J. (1948). *Civilization on trial*. Oxford University Press.

UNIÓN, C. D. D. D. H. C. D. L. (2019). *LEY PARA EL DESARROLLO DE LA COMPETITIVIDAD DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA*. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/247\\_130819.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/247_130819.pdf)