

*LIDERAZGO CENTRADO EN VALORES*

*Alternativa de las empresas que trabajan por el fortalecimiento de la calidad de vida de sus trabajadores*

*EVILA ESTHER ECHAVARRIA DIAZ  
NOHORA HAYDEE POLO SILVA*

*ENSAYO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
TRABAJADOR SOCIAL*

*Diplomado.*

*GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.*

*Corporación Educativa Mayor del Desarrollo  
SIMON BOLIVAR.*

*Noviembre de 1999*

## **INTRODUCCIÓN.**

Hoy más que nunca se hace indispensable tener una visión global e integrada de cada uno de los factores Sociales, culturales, económicos, laborales y espirituales que intervienen en la situación de Crisis de valores, principios, conductas y costumbres en que esta sumido nuestro país, crisis que cada día cobra mayores víctimas.

Sin embargo, a pesar de las buenas intenciones y la dedicación de las personas y organizaciones y de la gran inversión de recursos económicos y humanos en la búsqueda de un liderazgo basado en la excelencia personal, los resultados han sido por lo general insuficientes y de poca trascendencia en los últimos tiempos.

Por tal razón se hace necesario e imprescindible que de manera individual tengamos plena conciencia de nuestras propias actitudes, (Pensamientos – sentimientos y conductas) y del impacto que ellas generan en nosotros mismos y los demás.

Pocas son las entidades, instituciones y personas que han venido evaluando suficientemente este hecho; las personas hacen parte integral de varios contextos donde esta fuertemente involucrado su familia nuclear, su familia extendida, su relación social y espiritual siendo cada uno de estos aspectos parte de un sistema que a través de un conjunto de elementos se relacionan entre sí, de tal manera, que lo que afecta uno, éste afecta los demás. Y como todo sistema puede involucrar, estancarse o evolucionar.

## DESARROLLO

Los estilos de Liderazgo en los últimos treinta años han variado sustancialmente de un extremo a otro más como adaptación de modas o a tendencias que como un proceso ordenado y lógico. Hoy sin embargo, las cosas se han decantado y todos tienden a dirigirse a lo que algunos han llamado la Renovación del Liderazgo Mundial, producto de la llegada del nuevo milenio.

Aunque el camino pareciera estar muy claro son muchas las empresas que han fracasado o están fracasando, frente a los mercados globalizados, muchas empresas, a pesar de haber implantado las últimas tecnologías o los últimos programas de desarrollo organizacional, han llegado a la conclusión de que su aparato productivo no responde si sus líderes no centran su liderazgo en los VALORES.

A continuación presentamos un indicador de un Líder que centro su liderazgo en los valores.

### **Posee:**

Energía mental y física para desempeñarse en gran variedad de actividades.

Serenidad, por que confía en sí mismo y se enfrenta con éxito a las situaciones.

Empatía, ya que posee gran capacidad para proyectarse mental y emocionalmente.

Objetivo, ya que se basa en hechos concretos.

Motivador innato, con gran capacidad de direccionamiento y acompañamiento.

Hábil para comunicarse con los equipos de trabajo y grupos focalizados.

Posee un fuerte sentido social, comprendiendo a las personas y sus posiciones, ya sean recursos o resistencias.

Hábil para enseñar, ya que es un líder que centra su relación en la puesta en práctica de sus valores.

Técnicamente bien dotado, planea, delega, analiza, asesora y controla.

Un líder que centra su liderazgo en los valores es:

***Un líder catalizador que hace posible o más fácil  
una secuencia de acciones conjuntas,  
para que el ser humano y sus sistemas sociales  
desarrollen su propia capacidad de lograr  
una mayor potencialización,  
armonía, co-evolución y realización***

Un viejo axioma nos dice que generalmente podemos clasificar a los líderes en tres categorías.

- 1. Unos pocos que hacen que las cosas sucedan;**
- 2. Unos más que observan cómo suceden las cosas;**
- 3. La mayoría que ni siquiera sabe que muchas cosas están sucediendo.**

El liderazgo centrado en Valores ocupa el lugar de los líderes que hacen que las cosas sucedan.

Sin embargo tradicionalmente los líderes que se desenvuelven en forma conservadora, no respondiendo al desarrollo del medio externo ocupan el lugar de aquellos que observan como otros hacen que las cosas sucedan, y lamentablemente muchos líderes no saben ni siquiera lo que esta pasando.

Estos líderes tradicionales poseen:

No cuenta con metas, planes objetivos específicos que le permitan aprovechar las oportunidades que le ofrecen el mundo moderno.

Generalmente no tiene los conocimientos necesarios ni tampoco la predisposición para adquirirlos.

No ha introducido técnicas que permitan un uso optimo del tiempo.

No sabe aprovechar las reuniones, que generalmente consumen una parte considerable de su jornada de trabajo.

No tiene la capacidad de delegar responsabilidades, lo que le distrae de funciones más importantes de dirección.

No planifica apropiadamente sus actividades ni se esfuerza por lograr una estructura organizativa eficiente.

No cumple adecuadamente su función en la toma de decisiones.

No utiliza las comunicaciones de un modo adecuado para obtener la máxima colaboración de su personal y una imagen positiva en el mundo exterior.

Los líderes que han centrado su liderazgo en los valores, son líderes con:

Un gran talento, una gran imaginación, una gran tenacidad, una propensión para admitir innovaciones, propensión para aceptar y asumir retos y desafíos, tiene metas bien claras y definidas desarrollándolas con claridad y asertividad.

El liderazgo centrado en valores se basa en la capacidad de desarrollar la cualidad de influir en los demás positivamente, es decir generar proceso de evolución constante y permanente, es ser lo mejor que uno puede ser. Todas las personas tienen una personalidad única que puede transmitirse efectivamente a los demás. Algunas personas quizás sean más positivas que otras, sin embargo poseemos más poder del que creemos tener en realidad. Y no es cuánto poder poseemos, sino más bien cómo usar el que tenemos.

El liderazgo centrado en valores se expresa mediante rasgos físicos como mentales y se transmiten cuando se hace buen uso de dichos rasgos, cuando se ha aprendido a aislar esos rasgos especiales que impresionan a los demás y cuando nos concentramos en fortalecerlos y transmitirlos. De esta manera, aprendemos a aumentar el poder de nuestro liderazgo.

Centrar el liderazgo en valores es muy importante, ya que sin ellos los seguidores no se sentirán inspirados y seguros de alcanzar sus objetivos y sus metas. Los líderes usan los valores inspirados en que sin ellos no podemos generar un proceso de cambio que nos lleve permanentemente a una mejor calidad de vida.

**Sus características básicas son:**

- Inteligencia Normal
- Pensamiento Original, creativo y soñador.
- Motivador innato, no necesita ser motivado
- Una gran facilidad para comunicar ideas.
- Un profundo respeto por sus semejantes.
- Mantiene el principio de la realidad, mirando la experiencia de hechos pasados, presentes y futuros.
- Maneja diestramente las relaciones interpersonales, basado en el respeto por sí mismo y los demás.
- Justo.
- Honesto.

- Tiene muy claro su filosofía de vida, basado en Principios y Valores.
- Rodea de gente triunfadora para ser triunfador.
- Cree en sus colaboradores.
- Es humilde.

### **Sus principales funciones son:**

- Fijar metas, establecer claros objetivos y determinar las prioridades que más favorezcan a su organización
- Preocuparse en forma expresa de la divulgación de las metas, objetivos y prioridades de manera que su conocimiento y apoyo por parte de los niveles superiores de la organización, de sus colegas, sus colaboradores y de quienes tienen influencia en el exterior de la institución.
- Debe cumplir con la función de organizar su institución o empresa de manera que logre el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas.
- Debe estar en condiciones de formar un cuadro de personal debidamente calificado y motivado con los objetivos de la organización.
- Debe cumplir con la función de controlar el cumplimiento del programa o plan de trabajo y de establecer oportunamente las correcciones necesarias.

- Debe cumplir la función de mantener un alto espíritu de trabajo personal y grupal y disciplina dentro de la organización.
- Por último debe mantener las mejores y excelentes relaciones con sus superiores, colegas y colaboradores, de manera que logre una máxima confianza y colaboración en el desempeño de sus funciones.

Le corresponde además realizar un profundo estudio de los antiguos valores, filosofías, principios, gustos, creencias, modelos, mitos, héroes, símbolos que han hecho parte de la organización desde tiempos inmemorables, muchos de ellos pueden estar fuera de tono o desactualizados con las exigencias del mundo presente.

Los grandes estudiosos del cambio, desde Kurt Lewin con su teoría del campo de fuerzas, Edgar Schein con su planteamiento de descongelamiento, cambio y recongelamiento, los Japoneses entre otros Masaky Imai con su Kaizen o mejoramiento continuo hasta la posición de Michael Hammer en la Reingeniería, coinciden que si su empresa es como casi todas, hay que tomar el reto y el desafío de cambiar las cosas, le corresponde al líder que ha centrado su liderazgo en los valores, llevar a cabo tan magna tarea, para esa tarea es necesario los siguientes aspectos:

Ser competitivo precisa de mejorar la calidad humana y los procesos.

Hacer más rápida la velocidad de respuesta a las exigencias del medio.

Adoptar una orientación hacia el cliente basado en valores.

---

Crear una cultura basada en valores y principios que garantice la liberación de viejos esquemas no exitosos que hicieron parte de la cultura de la organización en tiempos pasados.

***“La mejor manera de  
Predecir el futuro es  
Inventarlo”***

Cuando se trata de decidir como serán las organizaciones del futuro y como deberán ser Lideradas o Gerenciadas, existe un denominador común y es que el mañana es difícil de predecir, pero no hacerlo se considera como una gran irresponsabilidad.

El entorno en que se desenvuelven las empresas es muy distinto al que prevaleció en las tres décadas anteriores. Hoy en día la economía es global, el mundo esta interconectado y se hace más interdependiente. Los flujos entre países no son solo de bienes y dinero, sino de trabajadores, de capital, de producción y de diseño.

Ya las empresas saben que no pueden valerse por sí solas en este mundo cambiante y han consolidado alianzas con sus competidores y hasta con los distintos gobiernos. En el futuro estas alianzas adquirirán cada vez más importancia y se convertirán en la regla general.

Los países también se globalizan abriendo sus fronteras y permitiendo el flujo libre y sin aranceles de bienes, servicios, capital y trabajadores en toda su dimensión.

La tecnología, que evoluciona a ritmos exponenciales es otra modificación básica del ambiente empresarial y que ha traído novedades tales como la robótica que cambiará las modalidades de producción en las fábricas, la Bioingeniería y la Genética que progresan a un ritmo insospechado, los computadores a través de los cuales se manifiesta la tecnología y los computadores personales que tendrán capacidades superiores a las tradicionales,

Las comunicaciones, también se han beneficiado de los avances tecnológicos. Transmitir información vale hoy el 1% de lo que constaba 10 años. El Fax volvió obsoleto el telefax. Los celulares volvieron a los autos una extensión de la Oficina, el fin el nuevo milenio será el siglo de la oficina virtual, sin papeles, todo, absolutamente todo será diferente.

El transporte es otro de los beneficiados con la innovación de este mundo globalizado, el transporte aéreo ya es supersónico, la energía solar se transmitirá por medios satelitales.

Las personas también están cambiando y lo hacen al ritmo de los avances de la tecnología y las comunicaciones.

Su mayor preparación lo hace un consumidor más exigente, son más incrédulos, en especial los jóvenes a quienes se les vende y se les predica unos valores y principios que por lo general la sociedad no los practica.

El futuro será de creciente interdependencia, de drámaticos cambios tecnológicos y de muchas formas de manejo de los empleados, donde solo la motivación centrada en reales

valores sustituirá el autoritarismo. Las empresas del futuro serán mayormente fluidas, flexibles, planas y horizontales. La Gerencia se acercará muchísimo al consumidos y responderá a sus cambiantes gustos y referencias.

Los argumentos anteriores sustentan la absoluta necesidad de que el mundo actual sea liderado por hombres y mujeres con Valores y Principios honestos y transparentes, que cada día se entreguen a dar lo mejor de sí mismo, que con su presencia iluminen el camino de sus seguidores, fortaleciendo su modo de vida, llevando gozo, paz y tranquilidad. Para ello se requieren que tengan las siguientes características.

Formar líderes que basen integralmente su liderazgo en Valores vigentes y actuales tales como.

### ***MISIÓN:***

- Sentido de Identidad.
- Pertenencia
- Compromiso
- Entrega

### ***MENTALMENTE MADURO:***

- Fuerte convicción de sus creencias basadas en principios y valores.
- Amor y respeto por sí mismo, su familia, su empresa y el entorno social donde desarrolle su diario vivir.
- Seguro.
- Justo y equitativo
- Honesto
- Transparente

- Honor
- Responsable
- Decoro
- Consistente.

### ***RACIONALMENTE EQUILIBRADO:***

- Con un propósito de vida definido
- Felicidad
- Libertad
- Propósitos laborales bien demarcados
- Consciente
- Apoya
- Integra
- Reconoce
- Refuerza

### ***PARTICIPATIVO:***

- Respetuoso
- Receptivo
- Interpretativo
- Analítico
- Colaborador
- Apoyador
- Cooperador
- Valorativo
- Innovador
- Creativo
- Emprendedor
- Recursivo
- Productivo.

### ***PROFESIONALMENTE:***

- Recto
- Bien intencionado
- Consistente
- Competente
- Analítico
- Estudioso
- Con el hábito de la lectura y la investigación
- Manejo de la excelencia
- Productivo
- Ecuánime
- Equilibrado
- Eficiente
- Eficaz
- Efectivo.

### **Que:**

Planee Globalmente.

Crea alianzas.

Que vaya de la mano con la tecnología.

Compenetre con el mundo de la Computación e Internet.

Que tenga buen manejo del tiempo y el espacio.

Controle el proceso y los resultados.

Que cultive la creatividad y la innovación.

---

Fomente el aprendizaje como una forma de enriquecimiento personal.

Que invierta en la gente.

Que actúe con responsabilidad social.

Que sepa pensar cuando es esencial a corto plazo, mediano y largo plazo.

## **CONCLUSIÓN:**

En nuestro caso particular y en especial a nuestra querida Barranquilla, nuestra costa Caribe y Colombia en general el futuro nos depara *GRANDES RETOS Y PERMANENTES DESAFIOS*.

Los actuales líderes en nuestro medio se caracterizan más por su conocimiento tecnológico, financiero y comercial, sin embargo son sus capacidades y virtudes humanas las que en el nuevo milenio le permitirá liderar equipos de trabajo que son la clave para alcanzar los resultados de crecimiento, desarrollo, rentabilidad, productividad, competitividad en cualquier organización.

Hoy, cuando cada día nos sorprendemos por los eficientes avances tecnológicos y la globalización de la economía identificada en la última década del siglo XX, analistas y expertos prevén importantes cambios en el perfil de los líderes Colombianos que tendrán la misión de consolidar los procesos de modernización e internacionalización por las condiciones políticas, económicas del nuevo ordenamiento mundial.

Sin duda alguna, el camino a seguir es el de la formación y la reeducación de éstos líderes en un liderazgo basado en Principios y Valores, Colombia y el mundo necesita de líderes que gerencien las empresas con Honestidad y transparencia,

que no se roben el erario público, que cualquier practica que viole los valores y los principios sea desechada de la mente de los líderes del nuevo milenio. La clave para alcanzar altos niveles de competitividad, es el de formar equipos transparentes, comandados por líderes transparentes y no líderes con esquemas que han degradado a nuestra nación.

**SOLO LÍDERES FUERTEMENTE AUTOMOTIVADOS,  
CON EQUIPOS IGUALMENTE AUTOMOTIVADOS  
SERÁ LO QUE GARANTIZARÁ EL  
ALCANCE DE LOS RESULTADOS DE  
CRECIMIENTO Y MODERNIZACIÓN.**

**Y**

**ESTO SOLO SE LOGRA SUSTENTANDO EL  
LIDERAZGO EN PRINCIPIOS Y VALORES.**

## *Bibliografía.*

Grupo editorial Iberoamérica S.A. C.V Califique sus habilidades como gerente. Iberoamérica S.A. C.V . Crips Publications. 1994. Parte 1 Página 2 a la 5 Parte 4 Página 31 a la 36

Pat Heim/ Elwood N. Chapman Cómo ser un Líder. Versión en español Learnig to lead pub. 1990. Grupo editorial Iberoamérica S.A. de C.V. Páginas 22- 24 a la 31

Mejoramiento de los procesos de la Empresa. Calidad Total. Editoria Mc Graw Hill Torno 4 1994.

Revista Clase Empresarial Nro. 33 de Marzo 1996 Pag. 18 y subsiguientes hasta 23.