

## IMAGEN DE UN LIDER

TRABAJO PRESENTADO POR:  
AMPARO MILENA CASTAÑEDA LÓPEZ

TRABAJO PRESENTADO A:  
FANETH SERRANO  
Docente Seminario de Investigación

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
ALTA GERENCIA  
Bogotá, 2010

IMAGEN DE UN LIDER

TRABAJO PRESENTADO A:

FANETH SERRANO

Docente Seminario de Investigación

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

ALTAGERENCIA

Bogotá, 2010

## INTRODUCCIÓN

El mundo de la sociedad actual, exige a los líderes actuar de acuerdo como lo requiere el mercado o el mundo capitalista en donde el vencer y ganar es lo más importante, dejando a un lado el factor humano, de ahí la importancia que el líder sobreviva a este mundo de exigencias y presiones y que priorice la moral y los valores éticos por encima de estas actuaciones.

Este trabajo le permitirá conocer las consecuencias o situaciones más frecuentes que se presentan en una organización cuando está ausente la imagen de líder que enfoca su gestión en valores y en potencializar el recurso humano, a su vez el impacto que esto tiene en el esquema sistémico de la empresa.

Creo que el haber estado tantas veces en situaciones donde la imagen autoritaria del líder desestabiliza el ambiente laboral de un grupo, me permitió desarrollar en mí una especie de anhelo por proponer cambios en el perfil del líder de acuerdo a las filosofías institucionales para que el lector fije parámetros de conducta en busca de potencializar su gestión como líder basado en valores.

La lectura de este texto es sencilla, comprensiva y sobre todo atractiva para que el lector se argumente y lo tome como un llamado de conciencia y genere la necesidad de cambio para mejorar las relaciones de jefe y colaboradores.

## **CAPITULO I**

### **IMPACTO QUE GENERA EN UNA ORGANIZACIÓN LA AUSENCIA DE UN LIDER**

#### **1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Desde hace mucho tiempo hemos evidenciado desde nuestra experiencia laboral que en una organización todo es cuestión de liderazgo, pero quiero hacer claridad en la importancia del líder basado en principios y valores, las empresas necesitan más líderes comprometidos que trabajen en valores como ventaja competitiva para alcanzar los resultados esperados.

Para entender por qué algunas empresas pueden llegar al fracaso por ausencia de valores quiero dar un ejemplo de una empresa privada en la cual laboré hace algún tiempo, se trata de una empresa familiar que fue creada en 1989 como una empresa de producción y comercialización de productos comestibles (snacks), la constituía un gerente general y un subgerente que eran los dueños y mayores accionistas de la empresa, además contaba con un grupo de empleados que trabajaban en la parte de producción y un jefe de planta que a su vez hacia las veces de todero.

Durante unos años la empresa se sostuvo con ingresos familiares debido a que las ventas no proporcionaban el margen de rendimiento esperado, así fue como vieron la necesidad de tocar puertas en diferentes establecimientos comerciales, contactar viejas amistades todo esto para superar la crisis económica que estaban viviendo, no solo por la dificultad de posicionarse en el mercado sino porque no se manejaban estándares

de calidad necesarios para competir con las multinacionales que eran líderes en el mercado de los snacks.

No obstante y pese a estas dificultades lograron en poco tiempo ingresar a los grandes hipermercados y supermercados del país, para lo cual era necesario fortalecer al personal tanto operativo como administrativo, se creó un laboratorio para manejar el control de calidad tanto de las materias primas como de producto terminado, también se creó el departamento comercial vinculando a un número importante de mercaderistas e impulsadoras.

En este momento se empezó a vivir un ambiente de optimismo ya que los gerentes con frecuencia reunían al personal para informarnos sobre los cambios que vendrían con el posicionamiento del producto, sobre la necesidad de cooperación para que la empresa saliera de la crisis reiterando en repetidas ocasiones que el progreso de la empresa dependía de nuestro desempeño, tal vez aquello hacia parte de su estrategia para despertar en nosotros sentido de pertenencia ya que con el progreso de la empresa vendría el progreso de cada uno de nosotros.

El gerente general para motivarnos aún mas realizaba frecuentemente fiestas donde regalaba televisores, grabadoras, plata y anchetas con productos de la empresa lo que despertó un sentimiento de agradecimiento de los empleados hacia sus jefes ya que cubrían necesidades económicas que con el salario no alcanzaban a suplir, pero fue en estas reuniones donde los empleados empezaron a cambiar la percepción que tenían de ellos, ya que adoptaban una actitud de galantes frente a las empleadas mas ingenuas, tenían prioridad sobre el grupo de impulsadoras y mercaderistas aprovechando el poder que le otorgaba ser los jefes.

En corto tiempo se vieron involucrados en relaciones que iban más allá de lo laboral, propiciando escándalos que evidenciábamos a diario, directa o indirectamente esto empezó a repercutir en el ambiente laboral de la

planta de producción y en los puntos de venta ya que se presentaba ausentismo de impulsadoras y mercaderistas porque las invitaban a la mayoría de reuniones sociales que realizaban como parte del lanzamiento de la marca, razón por la cual el producto no lograba una buena posición en la góndola, se le daba mal almacenamiento y no se realizaban las degustaciones requeridas.

Aquello era una de las tantas actitudes que nos alejaban de nuestra percepción de líder, en varias ocasiones iba en contra de las políticas institucionales, no tenía clara la misión de la empresa cuya finalidad era obtener productos de la más alta calidad, esto se veía reflejado directamente en el departamento de calidad ya que se tenían que tomar decisiones que eran definitivas para no afectar la calidad del producto final, especialmente cuando las materias primas no cumplían con los estándares de calidad requeridos y esto se realizaba previo un análisis en el laboratorio, cuando se le daba el reporte de calidad no aceptable, él negociaba con el proveedor un precio más bajo y daba la orden de trabajar el producto desautorizando la decisión ya tomada.

Desafortunadamente éstas no eran las únicas actitudes que atentaban con la ética y principios morales de estos líderes, ellos no conocían las leyes morales las cuales podrían convertirse en una pieza altamente valorada, pues no solo lograrían fortalecer el espíritu de equipo haciendo que las personas realizarán su trabajo adecuadamente sino que se fortalecería el compromiso de los empleados su organización.

Lamentablemente esta sociedad se dividió y dejó de funcionar en el año 2002 dejando sin empleo a muchas personas creando un ambiente de incertidumbre y de impotencia frente al cierre de una empresa que fue por varios años fuente de recursos para muchas familias.

Mi trabajo como jefe de control de calidad me permitió observar varias de estas situaciones y reflexionar al respecto, quiero en las siguientes líneas analizar el impacto que tiene un líder ausente en una organización.

## 2. IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN

Nadie puede negar que cada día la competencia crece más y más, a menudo escuchamos a nuestros padres decir que todo tiempo pasado era mejor, según ellos no se presentaba el desempleo que hoy viven la mayoría de profesionales. A medida que pasa el tiempo las personas se preparan especialmente en la parte académica razón por la cual en países desarrollados las mujeres no forman hogares hasta no definir su vida profesional pero me surge una pregunta ¿Realmente se están formando profesionales integrales? Pues bien, en el mundo empresarial se observa un fenómeno en el cual estas personas con poder de influenciar a los demás (líderes) se preocupan más por dominar el aspecto técnico, logístico, estratégico y financiero que por la parte del recurso humano.

El anterior razonamiento es aplicable a una casa, una familia, una empresa, una organización. Muchas veces en los hogares los hijos toman como guía a sus padres y cuando estos no ejercen un verdadero liderazgo basado en la moral y ética se refleja a futuro, es cuando estos padres se preguntan qué fue lo que salió mal sin darse cuenta de que ellos en gran parte fueron causantes del comportamiento de sus hijos por falta de una adecuada orientación.

Constantemente se escucha en las organizaciones que no se alcanzaron los objetivos propuestos ya que el equipo de trabajo era malo o flojo, que gran mentira, en la mayoría de los casos esto ocurre por ausencia de un líder. No hay grupo malo o flojo sino líderes que no saben guiar a su equipo de trabajo para poder alcanzar la meta propuesta, especialmente cuando este líder no se gana la confianza de sus colaboradores.

**La realidad es que respetamos menos a nuestros líderes si no aprobamos su conducta (pública o privada). Los líderes que no merecen nuestro respeto reducen la legitimidad de su liderazgo y pierden nuestra confianza.(1)** Como lo señala Gandhi, el líder es una

Biblia abierta tanto en su vida personal como en su vida laboral, ya que al ser una persona influyente si no da ejemplo de moral y buena conducta no se gana el respeto de sus colaboradores y por ende pierde su poder de autoridad, si creemos que nuestros líderes carecen de integridad es muy poco probable que nos sintamos motivados a recibir órdenes de alguien que no ha trabajado por ganarse el respeto de sus colaboradores

La anterior es una de las razones por las cuales me atrevo a afirmar que en las organizaciones hay ausencia de líderes, líderes entusiastas que motiven a las personas mediante la comunicación, que tengan el poder de influir positivamente sin que se sientan obligados sino comprometidos, que desarrollen armonía entre el servicio y el poder para que la organización avance hacia un objetivo en común, por lo anterior podemos considerar algunas situaciones que se presentarían por ausencia de este liderazgo:

Una de las situaciones de mayor relevancia es que **la gente se empieza a sentir desmotivada** ya que no es valorada como profesional pero sobre todo como persona, algunos individuos optan por quejarse constantemente debido a este inconformismo y crean un mal ambiente laborar en el cual contagian a sus compañeros de este pesimismo. Un líder debe darle prioridad al capital humano mas que al capital económico e irradiar energía a los demás y llenarlos de positivismo, por eso se hace necesario tomar conciencia de los efectos que produce una buena energía para poder trabajarla y así transmitirla a los demás.

El líder debe tener una adecuada sinergia entre cuerpo y mente, que lo que piense se vea reflejado en sus acciones ya que cuando no se logra

---

(1)Afirmación que se encuentra en el libro Gandhi, El mas alto estándar de Liderazgo, pag 28



esta armonía se ve proyectado en decisiones contradictorias porque a veces expresan que van a tomar ciertos tipos de decisiones, y más adelante, terminan haciendo cosas muy distintas a las que habían prometido todo esto conlleva a tomar una postura de resignación.

***La pérdida de tiempo en el trabajo y la baja productividad*** se hace evidentes ya que el personal trabaja sin un rumbo fijo como un barco sin timón, no tienen clara sus funciones dentro de la organización y dedican gran parte de su tiempo en criticar a los mandos superiores por su falta de liderazgo descuidando sus responsabilidades.

***La falta de compromiso*** para con la empresa es otra situación que se deriva de la ausencia de un líder, ya que como no se sienten parte de la empresa, la misión, visión y las políticas institucionales no tienen razón de ser, no las siente como propias y actúa solamente por recibir una recompensa o incentivo económico más que por buscar el bienestar de la organización, este quizás sería uno de los mayores errores que se podrían cometer ya que podría llegar a afectar la continuidad de la empresa u organización. Muchas empresas invierten gran parte de su capital en buscar que el empleado se sienta comprometido con la empresa pero si no cuenta con líderes que incentiven este sentido de pertenencia todo este esfuerzo sería en vano.

***Los mandos medios no asumirían su responsabilidad y se pondrían al lado de sus "subalternos"***, oponiéndose a la empresa, al no tener una persona que delegue funciones y realice seguimientos no se llevarían a cabo las funciones y por ende no ejercerían poder de decisión sobre los demás incumpliendo de esta manera con sus deberes y obligaciones especialmente de lo pactado en contratos esto hace que los altos directivos tomen decisiones que no son muy sanas para la empresa.

Una de las secuelas que se presentan por esta falta de orientación es la ***conformación de sindicatos*** que se adueñan del personal y las

decisiones son tomadas a través de ellos ocasionando un daño enorme a la organización.

Todos los puntos mencionados son entonces síntomas de una causa única: ausencia de liderazgo, que lógicamente son comportamientos indeseables pero de naturaleza evitable ante la figura de un líder, solo se necesita de una buena disposición para cambiar, todos en algún momento de nuestra vida hemos ejercido influencia sobre otros bien sea como amigo, como hermano, como padre, de ahí la importancia de mostrar una adecuada disposición al cambio para poder influenciar positivamente a los demás.

Vale la pena, aunque cueste o haya que renunciar en ocasiones a "*beneficios*" de diverso tipo, cuidar nuestra imagen ante los demás más aún cuando nos desempeñamos en cargos donde somos realmente influyentes para el personal que esta a nuestro cargo especialmente debemos seguir comportamientos éticos ya que si actuamos de otra manera la compañía se vendría abajo.

Al igual que en el caso de un edificio en el que para construirlo antes de poner paredes y ventanas primero hay que establecer sólidamente los cimientos, en el terreno de la creación de un verdadero líder se debe forjar una imagen basada en valores para poder comunicar con autoridad moral nuestro mensaje, de manera tal que todos entiendan quiénes somos, qué hacemos, cómo lo hacemos para que se forje en la mente de todos que nosotros somos los mejores, todos podemos ser líderes ya que el líder no nace se hace.

## CAPITULO II

### PERFIL DEL LIDER SEGÚN LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL.

Si las personas que tienen que tomar decisiones que son importantes para la empresa no manejan la ética empresarial pueden en algún momento tomar decisiones que pueden estar fuera de los patrones de conducta, y que si continúan desviándose del camino de la moral, irremediablemente seguirán produciendo graves consecuencias a la organización, a la sociedad y al planeta como lo veíamos en el primer capítulo donde percibíamos a unos líderes que por su falta de principios y autoridad moral llevaron a la empresa al fracaso.

A continuación propongo trabajar en cinco patrones de conducta como son el ejemplo, la actitud, el respeto, la justicia y el conocimiento, va enfocado a aquellas organizaciones que tienen como filosofía institucional actuar de acuerdo a los principios universales, quiero que aquel que quiera generar un cambio en su estilo de gobernar tome como guía estos parámetros de conducta que a mi parecer son necesarios para potencializar este perfil. “El futuro tiene muchos nombres, para los débiles, es lo inalcanzable, para los temerosos es lo desconocido, para los líderes valientes es la oportunidad”(2), respecto a esto quiero hacer la invitación a todos los líderes valientes para que desarrollen todo su potencial para alcanzar el éxito por medio del cambio para el beneficio de las organizaciones.

**EL EJEMPLO:** Hay un dicho que utilizamos frecuentemente y es:” el cura

---

(2)FORERO, Herrera Luis Gabriel, Liderazgo por valores, pag 27, segunda edición

aplica pero no predica “ tal vez porque esta cualidad es una de las más difíciles de encontrar en un líder, y es de vital importancia ya que si no se actúa con el ejemplo difícilmente nos ganaremos el respeto de nuestros colaboradores, se debe **predicar principalmente con el ejemplo: no se puede exigir algo al personal que no estemos cumpliendo.**

El líder se debe constituir en un modelo digno a seguir por su moral, lealtad y responsabilidad. Coherencia entre lo que representa, lo que habla y lo que actúa. **Si exige dedicación, él tiene que ser el primero; si habla de austeridad, él tiene que dar ejemplo; si demanda lealtad, él por delante.**

Por tal razón deberíamos ocupar gran parte de su tiempo por encontrar la sinergia entre su mente y cuerpo ya que nuestro cuerpo solo hace lo que nuestra mente dicta, con un correcto entrenamiento mental y una correcta disposición ante la vida especialmente viviendo el momento y el ahora disfrutaremos del gusto de saber que podremos pensar, decir y hacer lo mismo.

Por lo anterior podemos decir que el líder al ser una persona influenciable debe dar un buen ejemplo y tiene una responsabilidad enorme ya que es una biblia abierta a los demás en su vida tanto personal como laboral

**ACTITUD:** Podemos definir actitud como el carácter y forma habitual de comportarse, que tiene buen genio y actúa con humildad, que demuestra preocupación por su gente y sus necesidades, que es cálido y acertivo.

En muchas ocasiones nos vemos enfrentados a múltiples situaciones en nuestra vida profesional y en nuestra vida familiar pero depende de cada uno de nosotros darles la solución y esto se hace con una actitud positiva, si vemos los desafíos empresariales con una actitud positiva y optimista se puede vencer cualquier obstáculo y de esta manera, estimular a que sus liderados lo hagan también pero si mostramos una actitud contraria

veremos estos desafíos empresariales como una nube oscura y así será la solución, los resultados siempre seguirán siendo los mismos.

La formación de la cultura de una empresa depende mucho de los líderes que tengan sólidos conocimientos académicos y aptitudes para ejercer un determinado cargo pero sobre todo una buena actitud hacia los cambios, los retos y demás situaciones que se presentan en la empresa ya que si contagia de optimismo a los demás lograra fortalecer las relaciones interpersonales creando un agradable clima laboral necesario para el sano desarrollo de la empresa.

Mi invitación es a realizar un cambio de actitud donde se refuerce la motivación y un trato humano cordial y generoso. Por tanto se requieren de líderes amables, respetuosos y abiertos a los demás

**RESPECTO:** Es la capacidad del líder para ganarse el respeto y la credibilidad de la gente que dirige. Medida en que es capaz de generar unas relaciones personales y laborales basadas en el respeto mutuo.

El respeto se debe ganar y no se debe merecer, y para ganarse el respeto de los demás, primero hay que respetarlos a ellos, en muchas empresas los líderes aprovechan su poder para intimidar y maltratar verbalmente a sus "subordinados" y esto no es aceptable desde ningún punto, no nos debemos hacer el de los oídos sordos frente a las necesidades del otro.

Todas las personas sin distinción merecen nuestro respeto, desde el personal de servicios generales al gerente general de la compañía todos tienen el derecho a ser escuchados y comprendidos, debemos aceptar a los demás como son ya que esto nos ayudará a mejorar el clima laboral y por ende una mejor productividad.

Se debe tratar a los demás en la forma en que quiera que lo traten a uno.

**JUSTICIA:** Capacidad del líder para dar a los demás lo que es debido de acuerdo con el cumplimiento de sus propios deberes y de acuerdo con los derechos personales. Es dar a cada quien lo que le corresponde.

Teniendo en cuenta lo anterior podemos partir desde la idea de que todos según la biblia desde que Adán y Eva pecaron somos conocedores de lo que es bueno y lo que es malo por eso tenemos la facultad de saber que es justo y que es injusto, lamentablemente todos creo, nunca hemos sido 100% justos cuantas veces en un momento de euforia hemos castigado a nuestros hijos sin darles el derecho a que se defiendan. Aristóteles decía: ***“La excelencia moral es resultado del hábito. Nos volvemos justos realizando actos de justicia; templados, realizando actos de templanza; valientes, realizando actos de valentía.”***

Aunque sea un patrón de conducta difícil de alcanzar en su totalidad debemos trabajar en ello para que seamos justos en nuestro proceder, si no lo hacemos se crearan envidias y celos hacia aquel al cual se le dan más beneficios. Debemos entregar salarios justos, acceder a que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional, etc.

**CONOCIMIENTO:** Medida en que el líder conoce su cargo y tiene el dominio de la información requerida por él mismo. Que conoce los procesos, procedimientos y características de los productos con lo cual evita pérdidas de tiempo y atención ineficiente.

Quise mencionar el conocimiento entre el perfil de un líder basado en principio y valores ya que éste debe adquirir conocimiento en las diferentes área del personal que tienen a su cargo ya que cada una de estas personas tienen diferentes necesidades. Por lo tanto, él líder necesita conocer de todo para estar lo mejor preparado o sino no tendrá seguridad para la toma de decisiones.

Tenemos que trabajar en el conocimiento aprender cada día algo nuevo, no solo se aprende de los libros sino de las conversaciones de los demás del dialogo que tenemos a diario con nuestros compañeros, de ahí la importancia de saber escuchar, el líder que no trabaja en el conocimiento se torna monótono y aburrido porque no tiene nada nuevo que aportar.

Como aspecto primordial, el líder de cualquier grupo social, debe estar comprometido con el cambio para incrementar su poder de liderazgo y así lograr: influir positivamente en la conducta de los demás.

## CONCLUSIONES

El mundo de los negocios anda en busca de individuos que sepan aprovechar todo su potencial, que sean capaces de concebir ideas y lograr resultados; individuos que hayan aprendido cómo aprovechar al máximo la energía humana y cómo integrar un equipo ganador. Los líderes triunfadores tienen que poder aprovechar todo su potencial, y para ello es necesario desarrollar habilidades en busca de la perfección.

Uno de los factores indispensables que encontramos como punto flojo es la de liderazgo pero basado en valores, aunque la mayoría de los valores se aprenden en el hogar tenemos que perfeccionarlos buscando nuestras falencias y mejorarlas para poder ser una influencia positiva para los demás.



## BIBLIOGRAFIA

1. ÁNGEL REAL, Francisco J, " El Esclavo" , Programación Mental Positiva, 1ª, ed. México.2005
2. ELLIS, Albert & Elliot ABRAHMS, " Terapia Racional Emotiva. Mejor salud y superación personal afrontando nuestra realidad", Editorial Pax, 1ª. ed., México.1994
3. FORERO, Herrera Luis Gabriel , " Liderazgo por valores" Ediciones Diagnóstica, 2ª edición, Colombia,2009
3. FRONDIZI, Risieri " ¿Qué son los valores? Introducción a la axiología. Fondo de Cultura Económica, México,2004
4. KESHAVAN NAIR,(2007)"Gandhi El más alto estándar de liderazgo,Editorial Selector, séptima reimpresión, México.
5. OROZCO, V. Julio & Sandra ARDILA Z,2005 " El libro de los valores" . Editorial Televisa. 1ª. México.
6. [www.lidere.org](http://www.lidere.org) Motorizado por Joomla! Generado: 19 November, 2007
7. [www.iprofesional.com](http://www.iprofesional.com) › Management
8. [www.jcvalda.wordpress.com/.../consecuencias-de-la-carencia-de-liderazgo-en-las-empresas/](http://www.jcvalda.wordpress.com/.../consecuencias-de-la-carencia-de-liderazgo-en-las-empresas/)