



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Colombia (CC BY-NC-ND 2.5 CO)

reative
mmons

Comparta su trabajo

Use & remezcle

What We do

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).



SinDerivadas — Si [remezcla, transforma o crea a partir](#) del material, no podrá distribuir el material modificado.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

Avisos:

[No tiene que cumplir con la licencia para elementos del materiale en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una excepción o limitación aplicable.](#)

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como [publicidad, privacidad, o derechos morales](#) pueden limitar la forma en que utilice el material.

Ensayo:

Liderazgo Más Humano, Una Práctica Que Genera Crecimiento Económico Empresarial

Martha Patricia Bolaños Salazar

Leidy Marcela Sanabria Marín

trabajo opción de grado

Especialización administración financiera

Universidad Católica de Colombia

Facultad ciencias económicas

Noviembre de 2020

Bogotá D.C.

Resumen

La responsabilidad social corporativa se ha convertido hoy en día en un aspecto de gran importancia para las organizaciones, en el que refleja un impacto representativo en la disminución de costos dentro de las empresas, donde el capital más importante es el ser humano. Todo esto puede lograrse a través del liderazgo más humano que es una de las acciones claves para impulsar el crecimiento económico empresarial, variable que depende de muchos factores, los cuales buscan generar equidad social y oportunidades para todos sus colaboradores, apoyar cualquier iniciativa que se origina en la organización, promover el posicionamiento, y mejorar la imagen de la entidad; el resultado de estas acciones es la preferencia y la lealtad del cliente y una armonía perfecta entre la empresa y personas u organizaciones que se relacionan con las actividades y decisiones de esta.

Palabras claves: Responsabilidad social, crecimiento económico empresarial, liderazgo más humano.

Liderazgo Más Humano, Una Práctica Que Genera Crecimiento Económico Empresarial

Las empresas deben afrontar muchas situaciones en la búsqueda no solo de sobrevivir, sino también seguir progresando y creciendo, este ensayo pretende mostrar el beneficio en la disminución de costos, que puede obtener una organización al estar dirigida por un líder con características socialmente responsables.

Por lo anterior es importante reconocer que los nuevos líderes empresariales, deben ser visionarios, imaginativos e innovadores, ser capaces de ajustar la organización de acuerdo con las realidades actuales para lograr un futuro lleno de beneficios, que permita seguir creciendo estratégicamente a través del tiempo y las circunstancias, incluso en un entorno complejo, dinámico, vertiginoso e impredecible, esto debido a que el mundo se encuentra en constante cambio, y se requieren empresas flexibles, que creen empleos justos y generen beneficios económicos, sociales y ambientales.

Queremos describir como garantizando las relaciones sociales dentro de las organizaciones, se puede reconocer a un individuo feliz y con ello un individuo más productivo en la organización. Frente a este panorama, la gestión empresarial y la forma de desarrollarse en esta década es la responsabilidad social, la adopción de este método proporciona una perspectiva de beneficio sistemático con grupos de interés especialmente los trabajadores, los cuales se sentirán a gusto en una empresa familiarmente responsable, con un buen trato laboral, satisfacción en la calidad de vida, y buenas relaciones sociales, estas prácticas harán que la rotación de personal sea menor, evitando reprocesos y pérdida de clientes; con este valor agregado se pretende mostrar la disminución de los costos en los que se incurrirán si no se tuviese un trato más humano y socialmente responsable.

Debemos enfocar la gestión de la empresa en ver la responsabilidad social no como un costo adicional, sino como una inversión social, la cual traerá beneficios en los costos, en el que el desconocimiento de esta estrategia es una de las incapacidades de las empresas para generar valor.

Desde la antigüedad, la sociedad humana ha demostrado capacidad de liderazgo a través de sus actividades cotidianas, podemos tomar como ejemplo los grandes emperadores, reyes, guerreros; que, por sus logros, han dejado su nombre en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos objeto de investigación de diferentes disciplinas, en este caso particular del liderazgo. “La historia de los líderes es tan antigua como la historia de la humanidad” (Freedman, 2013).

Es importante empezar por realizar un análisis evolutivo, debido a que el recorrido por la historia nos permite vincular las actividades realizadas con las habilidades, destrezas y conocimientos de cada personaje que inciden en el desarrollo humano, el cual puede determinar algunas cualidades que permiten a los líderes orientar el proceso de desarrollo de personas y organizaciones, mejorando la productividad y competitividad de sus empresas, tomando acciones necesarias para potenciar sus capacidades y promover el desarrollo de la compañía.

Podemos hablar de grandes ejemplos de liderazgo desde Alejandro Magno, un líder extraordinario, siempre un pionero, era el primero en atacar al enemigo, tenía la capacidad de inspirar a las personas a hacer todo lo posible por un objetivo, lideraba con el ejemplo, es decir, no les pedía a sus subordinados hacer cosas que él no hacía; ahora podemos pasar a un líder único en América, Simón Bolívar, quien se transformó en líder de los criollos venezolanos no solo porque tenía dinero, también por sus grandes capacidades intelectuales, es hoy un ejemplo

de ideas universales de lucha por la justicia social, política y cultural de los pueblos del mundo, su legado de liderazgo permanecerá por siempre en la historia americana.

Por último, queremos resaltar el liderazgo de Mahatma Gandhi, con su lucha incansable al lograr modificar, la configuración política e ideológica del mundo y por su convicción de la igualdad entre los hombres, involucrando en su labor uno de los aspectos más relevantes a tener en cuenta en el liderazgo, desarrollado a través del humanismo, como medio para alcanzar los objetivos y así lograr también un beneficio social y común.

El inicio del liderazgo empresarial aparece en el siglo XIX con los aportes de Carlyle y Francis Galton, ya que se dedicaban a estudiar especificaciones de aquellas personas que habían logrado ascender al poder y ayudaron a establecer bases para el desarrollo de las principales teorías que explican el liderazgo como fenómeno, para así poder proporcionar sustentos para desarrollar y mejorar las capacidades que debe tener un líder y aplicar una buena toma de decisiones en las organizaciones.

Para entender un poco más sobre las conductas de un buen líder, es importante mencionar cuatro perspectivas teóricas de liderazgo:

Teoría de rasgos: Su autor fue Fayol, determina las características distintivas que explican la eficiencia del liderazgo, esta teoría se centra solo en los líderes y no en sus seguidores, de ahí que no defina con claridad la relación entre líder y consecución de resultados.

Teoría de la Contingencia: Su autor fue Fiedler ü Hersey y Blanchard, establece el uso de modelos en una determinada situación para mejorar el desempeño de los líderes; es decir para poder determinar el éxito del líder, es necesario comprender la situación y el contexto en el que se mueve.

Teoría Integral o emergentes: Su autor fue Bédard, explica por qué son fructíferas ciertas relaciones de influencias entre líderes y seguidores; Cuanto más positiva sea esta relación de comunicación, las personas se sentirán mejor, lograrán mejores resultados y la organización prosperará.

Después de comprender un poco más sobre estas teorías y el rol que puede tener el líder, consideramos que bajo la influencia de la Teoría Integral podríamos basar esta conducta en la que las relaciones interpersonales juegan un papel destacado para la obtención de los resultados.

Ahora bien, el estudio del liderazgo comenzó hace muchos años, y se entendía que en las organizaciones el objetivo de un buen líder consistía en lograr que todo su equipo trabajara de manera efectiva y eficiente, lo que se asociaba con autoridad, centralización de decisiones y retención de información, conceptos con los cuales fueron formados estos líderes.

Lo cierto es que toda organización o empresa busca un beneficio económico, aunque en el pasado se haya basado en doctrinas ortodoxas, que poco fijaban dentro de sus objetivos, alcanzar rentabilidad mediante un ambiente de bienestar en sus colaboradores, donde solo eran considerados una herramienta más de trabajo. Afortunadamente y gracias a la evolución del mundo en aspectos sociales, humanos y tecnológicos, se han podido transformar ideas que perfeccionan el desarrollo de una economía, pues la evolución del liderazgo no se puede analizar de manera independiente a la evolución de la sociedad e, incluso, de la civilización.

A raíz de todos los cambios que ha generado la globalización, las empresas han logrado identificar que el desarrollo de competencias sociales, emocionales y cognitivas, les permite conseguir el logro colectivo de metas, convirtiéndose en desafíos de esta nueva era.

El liderazgo es la capacidad y responsabilidad que algunas personas tienen para orientar, guiar, inspirar, ayudar y apoyar a un grupo de personas, con la idea de alcanzar los objetivos planteados.

Hoy en día, el liderazgo juega un papel muy importante en la vida de muchas personas, porque dentro de un grupo o entidad siempre habrá una persona que marcará acciones y tomará decisiones para beneficiar a todos.

Podemos hablar de liderazgo en diferentes áreas, se puede aplicar en la familia donde el líder puede ser padre o madre; en escuelas, colegios y universidades donde el director del establecimiento es responsable; en nuestro país el cual es gobernado por el presidente, y en cada una de las empresas que han identificado al líder como jefe. Los líderes son necesarios porque alguien debe tomar decisiones en función de las necesidades de cada situación.

Queremos mostrar la gran importancia del liderazgo empresarial, este cargo debe ser desempeñado por una persona que conozca su entorno empresarial, las necesidades de la compañía, y con esto las de cada uno de sus empleados, que sepa trabajar en grupo, para que pueda orientar a sus colaboradores a desempeñarse de manera positiva y jugar un mejor rol; porque el líder no es el que da las órdenes es el que enseña y cumple metas con todo su equipo de trabajo.

A diferencia del ejercicio de la autoridad, el liderazgo lo conceden los demás, en este caso los colaboradores. Solo puede ser líder quien tiene su equipo de trabajo dispuesto a sus ideas de trabajo, cambio y progreso. La clave está en conseguir que lo sigan aquellos que no lo hacen y para eso disponer dos armas fundamentales: la confianza y la credibilidad; Es necesario contar en las organizaciones con un liderazgo ético, culto, de elementos y valores que permitan a

las entidades tener una efectividad gerencial y con el que puedan llegar a los objetivos y cumplir con su misión organizacional.

Los estilos de liderazgo deben relacionar sus cualidades innatas o adquiridas con la empatía que su labor pueda generar, dado a que su faceta se debe a la percepción que tienen los demás sobre él, es así como la búsqueda de una calidad de vida para sus colaboradores no permite que las organizaciones trabajen bajo el conformismo o el estrés, que comúnmente se vive en el día a día en los ambientes laborales.

Últimamente escuchamos hablar mucho de la responsabilidad social empresarial que es la contribución al desarrollo humano y se focaliza en tres vertientes: cuidado al medio ambiente, apoyo a las causas humanitarias y cuidado a las condiciones laborales de sus trabajadores; este último es el enfoque de nuestro estudio en dirección de los beneficios que esto genera en el ámbito empresarial.

La responsabilidad social empresarial se realiza a través del compromiso y la confianza de la empresa con los empleados y sus familias, en busca de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad. La RSE puede impactar positivamente la competitividad de las empresas, motiva y fideliza los trabajadores, lo que hace que aumente su creatividad e innovación, perfeccionando la calidad de sus productos y servicios.

La mayoría de las organizaciones podrían considerar que esta tarea es algo difícil de ejecutar, pero es más fácil de lo que se pueda pensar, el poder dar respuesta a las necesidades de sus colaboradores debe partir de la inclusión dentro de su plan de trabajo o de un presupuesto anual, en el que la primera inversión sea el tiempo.

En palabras de Marshall Goldsmith, “el liderazgo es un deporte de contacto, y como tal debe garantizarse una buena comunicación entre las partes”, lo que permite erradicar malas

prácticas con la ayuda de los equipos de trabajo, que se tome como base la flexibilidad y la humildad y de esta forma se pueda impulsar el negocio gracias al aumento en la motivación, y con ello el crecimiento de la productividad y de la rentabilidad, el gran objetivo de los negocios.

Finalmente queremos mostrar que muchas empresas en busca de mejorar la competitividad por medio de la gestión y conciliación entre la vida laboral y personal de sus colaboradores, han logrado obtener la certificación de empresa familiarmente responsable (EFR), que es un movimiento internacional que, formando parte de la RSE de la Dirección de Personas y la Gestión de la excelencia, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, esta certificación es promovida por la fundación Másfamilia, que es quien reconoce a las empresas que se centran en la generación de una nueva cultura del trabajo, promoviendo un modelo de gestión, que permita un equilibrio entre lo laboral y lo personal, basado en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos, esto en busca de mejorar la competitividad de cada una de las empresas, aprovechando la satisfacción de los trabajadores, lo que hace que se reduzca la rotación y, por ende, retener el talento, gracias a una mayor calidad de vida de los trabajadores, proyección profesional y generación de un clima laboral adecuado.

Es indudable, la relación directa que existe entre la calidad de la gestión en el capital humano y el rendimiento de la empresa, donde mediante una estrategia de talento humano, clara, prevalecen la puesta en marcha de políticas y prácticas para incrementar el compromiso y la capacidad de adaptación de sus organizaciones.

Todo esto es posible sólo en aquellas empresas que cuenten con unos profesionales motivados, hábiles y comprometidos, para conseguir un rendimiento por encima del valor medio, a través de líderes buenos y conscientes de esta ardua labor, y que para ello sepan

identificar las variables que influyen en sus desempeños, es decir, definir muy bien el perfil de cada puesto de trabajo, invertir en capital humano, fomentar el desarrollo de nuevas competencias, con esto se evitan incurrir en costos directos al momento de reemplazar a un colaborador, como son : la selección y los días de capacitación o inducción, así también la salida de alguien en un cargo clave, trae una disminución del costo laboral, finalmente y el último punto a tener en cuenta es el nivel de productividad, cuando un colaborador se ha desvinculado y contaba con cierto nivel de experiencia, quien llega a reemplazarlo no tendrá la misma productividad desde el primer día, pues las curvas de aprendizaje pueden ser distintas dependiendo del perfil de la persona y su madurez profesional, todo esto seguido de mantener a los colaboradores felices y comprometidos con el trabajo para el que fueron contratados y de esta manera, convertir sus capacidades en entornos sostenibles en el que se reconozca su intelecto, su experiencia y sobre todo su ser.

Realizar una inversión económica en el crecimiento profesional de sus trabajadores se ha convertido en una estrategia importante en un entorno tan cambiante y competitivo; lo cual está logrando empoderar al área de Recursos Humanos, ya que deja de ser una estructura solamente administrativa y se transforma en un aliado estratégico para el negocio.

Solo las empresas que tienen obsesión por el talento humano, son quienes se mantendrán en la cima, y la sostenibilidad de estas depende en gran medida de las habilidades que se desarrollen gestionando las labores de alto rendimiento y facilitando la creatividad a través de la diversidad.

Una nueva era ha empezado en el que la valoración del personal desde una perspectiva más humana, en el que el conocimiento del colaborador y la capacidad de innovación son

esenciales en los análisis actuales de los mercados, en los que cada día toman más fuerza y han superado paradigmas como la del dinero, la tierra y el trabajo en sí.

Los nuevos cambios han venido recayendo en una nueva visión sobre los inversionistas y empresarios, que entienden la importancia de este tema, y se encargan de transmitirlo a los responsables líderes dentro de cada organización.

Un Individuo Feliz Es Un Individuo Productivo.

Es claro que todas las empresas esperan obtener ganancias o rentabilidad, esto por medio de la disminución de costos en los que se incurren dentro de cualquier inversión o negocio, y en las ansias de lograr esos beneficios económicos y no gastar en algunos aspectos, se ignora el gran valor que se tiene dentro de las organizaciones que bien invertido permitirá que los valores asociados como gastos, sean utilizados de manera productiva y así alcanzar la meta que todo empresario quiere.

El recurso humano dentro de una empresa se ha catalogado como un área más, pero realmente es un capital poco explorado, con la creencia que siempre debe actuarse con la razón más que con la afectividad, pero lo cierto es que la afectividad en el ser humano permite descubrir las habilidades desconocidas, quién necesita un mayor reconocimiento por su trabajo y el tiempo que dedica a la empresa como si fuera suya, de lo que se puede sacar el mejor de los provechos y más si hablamos en aspectos económicos, mejorando enormemente la reputación y la credibilidad, y de esta forma, puede ser reconocida ante los diferentes grupos de interés (empresarios, trabajadores, clientes).

Actualmente las empresas se encuentran expuestas a grandes desafíos, esto involucrado con la competencia y el deseo de crecer y mantenerse en la lucha de mercados, pero muchas

veces la visión se centra en solo construir el valor de una compañía en sus ganancias, generadas por medio de acumulación de horas de trabajo y en la lucha constante de disminuir los costos de la misma.

Es fácil entender que somos seres afectivos con necesidades de reconocimiento, y con el anhelo de que nuestros esfuerzos laborales sean entendidos y valorados, que en ocasiones al no optar por esta estrategia se puede estar demeritando lo malo por encima de lo bueno y de esta manera construyendo un ser aprovechado por otros.

Para esto si un líder se mantiene, positivo y optimista en su totalidad, permitirá un buen equilibrio dentro de la organización y acto de sinergia en los colaboradores que hacen parte de su equipo de trabajo, en el que ojalá se mantuviera en el tiempo, donde el estrés disminuye y a su vez aumenta la productividad y el entusiasmo en el ambiente laboral como cual virus que afecta a todos, pero en este caso de manera positiva y beneficiosa.

En conclusión, el liderazgo más humano, se está imponiendo en nuestra vida laboral de una manera más sobresaliente, en el que la autoridad o el poder no sea lo que se imponga sino más bien estar siempre al servicio de los colaboradores, y lo mejor de todo es que esto impacta no solo en las relaciones, sino que a través de ellas se obtienen, también, mejores resultados en el negocio. La proximidad y la comunicación afianza un vínculo más humano y leal con los equipos de trabajo, es una forma de renovar las relaciones laborales y de generar valor empresarial.

Referencias

- Azua, Sabin.(2007). *La responsabilidad social, corporativa como refuerzo de la estrategia y la competitividad empresarial*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495007>.
- Castro, Adriana Aguilera, Puerto Becerra, Doria Patricia.(2012). *Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social Pensamiento & Gestión*, núm. 32
- Espinosa, Juan , Contreras, Francoise, Esguerra, Gustavo A., Fierro, Isidro.(2016). Validación preliminar del modelo de liderazgo espiritual de Fry en trabajadores colombianos y ecuatorianos
- Cruz Ruiz, Alegna, Díaz Pérez, Maiky, (2019). *Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Una mirada crítica desde la ciencia del espíritu*.
- D'Alessio, F. A. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales:una visión global y estratégica*.
- Durán Gamba, M.G. Castañeda,D.I. (2015). *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*.
- Hernández, Andres. (2017). *El rol del empresario en la cohesión social*. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/es/revista/criterio-libre/articulo/el-rol-delempresario-en-la-cohesion-social>.
- González, M. & Varguez, J. (2009). *Competitividad y estrategia: el enfoque de las competencias esenciales y enfoque en los recursos*. Contaduría y Administración(197).
- Nájera-Acuña, Santiago; Herrera-Salazar, Paola; Pérez-Sisa, Fernando(2018,septiembre). *Influencia de la personalidad en el liderazgo*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5826/582661251006/582661251006.pdf>.
- Parra, Otilia Bracho, Garcia Guilianny, Jesús. (2012). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership*

Ramírez Méndez, Gabriel A. (2013). *Liderazgo organizacional. Un desafío permanente Universidad & Empresa. Colombia.* Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187229746001>

Sánchez Manchola, Iván Darío.(2008). *Los estilos de dirección y liderazgo.* Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n25/n25a02.pdf>

Turbay Posada, María José (2013). *Liderazgo e innovación organizacional Psicología desde el Caribe.* Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600001>