



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

La presente obra está bajo una licencia:

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

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin Obras Derivadas — No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

GENERACION DE VALOR DESDE UN LIDERAZGO MAS HUMANO SOCIALMENTE RESPONSABLE

**Autores: Jarrys Leonardo Cepeda Díaz
 Juan Carlos Tolosa Hernández**

¿Qué es valor? ¿Qué es Liderazgo? ¿Quién no quisiera ser un líder Socialmente Responsable?
¿Cómo pudiéramos llegar a ser líderes humanos? ¿Por qué los seres humanos queremos tener un
trabajo en el que nos quisiéramos sentir felices y productivos a la vez? Son incógnitas que
tenemos en nuestras mentes, mientras nos dirigimos al trabajo o estamos ligeramente
melancólicos por la vida laboral que llevamos buscando un ¿Por qué? ¿Cómo? y ¿Cuándo tendré
una labor que me haga feliz, por ganar lo justo en el debido tiempo y que el tiempo restante sea
suficiente para disfrutarlo con quien quiera?

En este ensayo buscaremos enfocar las circunstancias por las que la gran mayoría de
trabajadores pasan afectando su propia motivación, que les impide ser constantemente felices y
productivos a la vez, con el trágico resultado que ello promueve en las compañías donde con
gran sacrificio quieren sacar adelante los objetivos y metas propuestas, con líderes que no tienen
en cuenta que uno de los activos más importantes en una compañía es su recurso humano.

En esencia, iniciamos esta investigación argumentada con algunos conceptos que necesitamos
tener claros, para ir bordando la afectación de nuestro liderazgo con un resultado negativo para la
productividad de las empresas.

¿Qué es valor? De manera general se entiende como la cualidad que le es conferida a los
hechos, cosas o personas, ya sea una valoración estética o ética de acuerdo a cada uso y que
puede ser negativa o positiva. Saliéndonos del significado que le da el diccionario de la real

academia, hay suficiente contexto para determinar que al combinar valor con humano, nos enfocamos a la importancia relativa que el ser tiene sobre las cosas.

¡Ahora bien!

¿Qué es liderazgo? En contexto, la palabra encierra diversidad de explicaciones dependiendo de su amplia sincronización con otras variables, ya sea desde el punto de vista económico, social, político o religioso. Pero si analizamos cada una de las posibles características de su definición, todas están enfocadas a combinarse y ser utilizadas de manera propia para que el liderazgo sea una herramienta que conlleve a administrar recursos de manera idónea, justa, sensible y de una manera responsable.

¿Todos los líderes se caracterizan por sus diferentes habilidades? Veamos a continuación algunos enfoques:

Habilidad de utilizar el poder de forma eficiente y responsable. El líder debe saber redireccionar el poder, sin abusar del mismo, usándolo con responsabilidad. Si actúan de forma autoritaria, se estarán equivocando y perderán su posición.

Habilidad de 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 debe entender las formas de actuar de un empleado y sus circunstancias. Por tanto, debe prever diferentes tipos de motivación acordes a cada una de las situaciones para conseguir la estabilidad de su grupo.

Habilidad de inspirar. Para saber qué es el liderazgo hay que entender que la capacidad de inspirar es algo esencial en un líder, este debe inspirar a los miembros del grupo al que dirige. Al hablar de inspirar nos referimos al ejemplo que da como referencia a los demás.

Habilidad de actuar de manera que exista un clima que invite a responder y suscitar a las motivaciones. 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.

Desde el punto de vista empresarial, la practicidad con la que un líder puede caer en la monotonía de ser visto como aquel que solo da órdenes y al que hay que cumplirle un horario, sin resguardo de las posibles situaciones que cada uno de sus trabajadores puede estar pasando, puede generar disminución en temas de productividad, alta rotación de personal y disminución en el cumplimiento de metas y objetivos.

Al seguir investigando encontramos perfiles interesantes y a quienes se les aseguró la debida confidencialidad del caso, por las diferentes respuestas que podrían afectar su situación laboral por la rigidez de las preguntas y la sinceridad de las respuestas.

Iniciamos este proceso con personas con ingresos no superiores a 1.5 salario mínimo y desempeñando cargos operativos, auxiliares y de asistencia ¿usted es productivo en su trabajo? Muchas de las personas a las que entrevistamos nos respondieron: “Quisiera serlo, pero entre más rindo más responsabilidades me colocan” Por lo que nuestra siguiente incógnita se suma preguntando: ¿Pero le pagan más? ¿No se siente feliz si asume mayores responsabilidades con un mejor salario? A lo que respondían de una manera bastante irónica: “Ni un centavo más de lo que me gano actualmente. ¿Feliz? La verdad no. No todo es dinero, necesitamos tiempo para nosotros, para nuestras familias, para nuestros compromisos, quisiéramos tener una vida más humana. No somos desagradecidos porque tenemos un trabajo y nos pagan por ello, pero la vida pasa y el tiempo no perdona, llegamos a viejos y no supimos en qué momento pasó. Estamos pagando una casa, un vehículo, dando un estudio cómodo a nuestros hijos, pero en muchos momentos de nuestras vidas vivimos estresados y con ganas de salir corriendo. ¿Por qué? Es

muy simple porque hoy por hoy se trabaja hasta los sábados, el transporte no ayuda para nuestro traslado al trabajo, perdemos mucho tiempo de nuestras vidas en un bus, con inseguridad y tenemos unas horas para compartir entre semana con nuestros hijos, corriendo a darles de cenar y a dormirlos y unas pocas horas los fines de semana porque hay que trabajar hasta el sábado al mediodía y se pierde parte de la tarde por el tráfico”.

El trabajador promedio tiene este tipo de variables que afectan su motivación a levantarse para ir al trabajo; es así como nos surgió la necesidad de querer entrevistar a personas con ingresos que no superen los cuatro salarios mínimos y cargos medios como jefes o de coordinación.

En realidad, son variables similares, pero en otro contexto. Hicimos preguntas similares según el cargo ¿usted es productivo en su trabajo? A lo cual en una media respondieron: “Si, claro pero mi jefe es demasiado intenso. Debo contestar correos, me molesta por todo, vivo estresado, debo correr para la universidad, me insiste que debo llegar a las 7:00 de la mañana para cumplir mi jornada laboral, me llama a las 7:05 am para preguntar cosas que a veces no tienen sentido y creo solo es para saber si ya llegue a la oficina”. ¿Tiene tareas o responsabilidades adicionales que no le corresponden? “En algunas ocasiones surgen tareas que le impiden a uno salir de la oficina a tiempo y cada vez es más difícil manejarlo, porque a último momento sale algo y en varias ocasiones sin consideración se deben cumplir”. ¿Lo que gana le es suficiente para ser feliz? Varios de los encuestados tenían una pareja estable y constituían un grupo familiar generadores de ingresos, lo que nos llevó a pensar que teniendo una vida más estable económicamente su vida era más llevadera, sin embargo, no nos dejó de sorprender que su respuesta era algo desalentadora. “¿Feliz?” Con gran ironía respondían: “Tenemos comodidades, pero vivimos estresados porque el tiempo no alcanza para nada, nuestros jefes quieren que todo sea para ya, si

por ellos fueran que viviéramos en la oficina trabajando y no nos queda tiempo para compartir con nuestras familias, los trancones son enormes, nos toca salir muy a la madrugada para alcanzar a llegar a los trabajos y salimos algo tarde porque nuestro jefe es algo desordenado y deja todo para lo último y llegamos demasiado tarde para disfrutar de nuestros hijos, ver sus logros en el estudio”. Con una última pregunta para este grupo de trabajadores, decidimos abordarlos preguntando: ¿Su trabajo le permite pasar los fines de semana con su familia? Y la media respondió: “Si, pero como es demasiado el trabajo entre semana, el fin de semana lo utilizamos para levantarnos algo tarde, correr a hacer el mercado, quizás en algunas ocasiones a adelantar algo de trabajo y en la tarde pasar algo de tiempo en familia si es que hay tiempo. Y el domingo no queremos saber de correr, y quizás aprovechamos algo en familia para compartir”.

Analizando con el grupo anterior, había variables en común con el tema del tiempo y dedicación familiar no siendo lo suficientemente felices, a pesar de estar obteniendo un mejor ingreso en un mejor cargo.

Con un tercer grupo de personas aleatorias, quisimos hacer unas preguntas que los enfocarán en sus cotidianas vidas de líderes empresariales y con cargos de dirección general sin cuantía en los montos de ingresos que generaban el desarrollo de sus gestiones profesionales. Tuvimos medias de ingresos altos bajos, altos medios y altos altos. Para lo que la media nos respondió así a nuestras preguntas:

¿Usted se considera productivo en su trabajo? Con esta primera pregunta la media respondió con un diferencial mínimo entre los encuestados. “¿Productivo? El tiempo no alcanza. Tenemos muchas reuniones en el día, la gente se queja mucho de los salarios, hay mucho trabajo y no tenemos los recursos para contratar más personal, la situación no está fácil y los accionistas están encima nuestro para cumplir las metas, entendemos las circunstancias, pero nos piden que

reduzcamos personal, que bajemos costos, que reorganicemos la operación pero sin presupuesto alguno, que utilicemos la genialidad y la iniciativa que nos caracteriza como líderes y que hagamos todo lo necesario para lo que fuimos contratados o quizás deberán tomar decisiones muy duras. ¿Productivos? ¡Si se considera ser productivo el hecho de sacrificar personal, reducir gastos a costa de los proveedores, presionar a los cargos medios para hacer lograr que las producciones mejoren con jornadas largas de trabajo sin contratar más personal, exigiendo que la parte administrativa trabaje hasta más tarde para que los informes salgan a tiempo y generar una rentabilidad más alta para nuestros accionistas! Quizás si me puedo calificar como productivo”. Con ésta sola pregunta, identificamos literalmente, cual es el comportamiento de un líder en un grupo empresarial. Pero pudimos evidenciar, que cuando los líderes son trabajadores dependientes de entidades corporativas que están conformadas por terceros que no involucran una meta social con su compañía, muchos de los resultados son las respuestas que obtuvimos de los encuestados.

Con una sola pregunta, se abrió una luz que nos llevaría a seguir indagando sobre las diversas causas que trae infelicidad a los trabajadores y bajos promedios de productividad en las ejecuciones de la operación de una empresa.

Con nuestra segunda pregunta para este grupo de candidatos pensamos que definitivamente iban a estar muy alejados de las respuestas de los otros dos. ¿Usted está a gusto con el cargo que desempeña y lo que gana es suficiente para ser feliz? La media contestó: “Siendo sinceros, lo tengo básicamente todo, una buena casa, un buen carro, un gran empleo, mis hijos no se podrán quejar de los gustos que nos damos, pero tengo poca salud, el estrés con el que se desempeña el cargo es bastante pesado, el trayecto del transporte es bastante largo y me queda difícil llegar temprano a la oficina, hay muchas reuniones y los compromisos no dejan compartir mucho

tiempo con la familia, una vez que otra, puedo escaparme temprano pero luego llego a dormir, debo preparar informes y necesito en algunas ocasiones trabajar hasta altas horas de la noche, la asamblea de accionistas no aprueba presupuesto para temas tecnológicos y varios de nuestros funcionarios son apáticos a estas herramientas que podrían acortar distancias y darle eficiencia al tiempo invertido para diversidad de procesos”. Una pregunta bastante interesante para este grupo de encuestados fue: ¿Si a usted como líder empresarial se le propone un beneficio en especie que le brindará una alternativa de tener más tiempo para realizar sus actividades profesionales, usted lo tomaría como parte de su salario? Todos respondían “sí, sí lo tomaría”. ¿Si usted como líder administrativo la Asamblea general de Accionistas le proponer ganar menos de lo que gana ahora usted lo aceptaría? Por lo que respondieron: “No, porque siempre hay más trabajo y el desgaste es muy alto”. Y concluimos con una última pregunta: ¿Si usted mantiene su cargo, con menos carga de gestión operativa y se le garantiza menos horas laborales en la compañía, usted aceptaría el compromiso de la Asamblea General de Accionistas y el reto de su nueva gestión? La gran mayoría respondía con gran ironía: “habría que verlo para creerlo”.

Evidenciamos con este último grupo encuestado de trabajadores dependientes, que la dualidad en cuanto al pensamiento se refiere sobre ser un líder más humano socialmente responsable, parte de las directrices de los organismos de control y dirección de las diferentes empresas. Quizás muchos de los líderes empresariales quisieran tener más beneficios, menos carga laboral y de allí dispersar sus ideales dentro del equipo de trabajo, hasta llegar al cargo de la base de la organización, viéndolo con el gran respeto que ese cargo se merece.

Para concluir nuestra opinión argumentada en diferentes situaciones, decidimos evaluar la situación desde el otro punto de vista, como son los empresarios directamente que son los

dolientes de las inversiones efectuadas en la situación evaluada. Y para ello quisimos separar algunos líderes empresariales jóvenes y otros con edades hasta 70 años.

Nuestros encuestados jóvenes que ejercían labor de emprendimiento empresarial, expresaron sus emociones económicas, proyectando sus metas enfocadas a la tecnología y al cambio mundial en todo sentido. Los proyectos los enfocaban con un aspecto socioeconómico, a la reinención de modelos estratégicos, enfocándose en la comercialización de productos y servicios ofrecidos en la virtualidad, buscando el desapego a los espacios comerciales físicos que obligan de cierta manera el traslado a sus lugares de trabajo.

Ahora bien, no siempre el pensamiento fue el mismo, en algunos casos afirmaban que el espacio de trabajo era muy importante pues es su mundo donde pueden desarrollar sus ideas y enfocar sus propósitos de productos y de servicios, buscan espacios abiertos sin limitación de un escritorio, buscando proyectar sus ideales al mundo como si fueran áreas de una empresa o un departamento.

Para nuestros segundos encuestados, propietarios de mediana edad, sus políticas estaban en un intermedio donde quieren hacer cambios en sus estructuras corporativas, eliminando espacios improductivos, donde las oficinas de los gerentes fuesen mucho más pequeñas por la improductividad de la misma, dejando de lado la comodidad y en algunos casos la imagen corporativa, para evidenciar que las acciones o labores que puede hacer los funcionarios, son las mismas que en un sitio reducido a su mínima expresión sin dejar de exigir la productividad requerida.

Con nuestros últimos dos encuestados, donde la media en sus edades estaba entre los 60 y 70 años y quienes prometían simpatía, sobre los cambios que la nueva era profesional deseaba hacer

al considerarse viejos zorros que pretendían estar a la vanguardia en sus negocios, no fue raro encontrar distintos puntos de vista.

Tuvimos la fortuna de conocer un empresario, el cual nos pidió suma confidencialidad y a quien admiramos por su entrega social en su empresa. Es un empresario que tiene personal de trabajo con muchos años de acompañamiento y aun cuando algunos ya son pensionados, siguen aportando en su compañía por la gratitud sentida por los buenos y duros momentos vividos en su travesía haciendo empresa en Colombia.

Resaltamos esta última entrevista, por cuanto evidenciamos que en estas empresas se vivieron situaciones similares que en la de los emprendedores jóvenes y de edad medía. “Fue necesario tomar decisiones drásticas, mis finanzas no fueron iguales siempre, Mis colaboradores no fueron siempre los mismos pero unos se destacaron más que otros y todavía me acompañan, despedí personal por situaciones críticas, a medida que transcurría el tiempo todo era más rápido en los negocios y mis finanzas me obligaron a doblar turnos, tener altas deudas laborales, reconozco que en algunos casos fue necesario ser injusto, necesitaba de personal y los permisos se negaban, pero cada día que pasaba el tiempo me enseñó, que nosotros los seres humanos podemos ser felices y regalar felicidad a un bajo costo, todo depende de lo que queremos llegar a ser, como lo queremos lograr y a quienes queremos llevar en esta travesía”. ¿Cómo resulta esto cierto? Nos comentaba el entrevistado, “todo a su debido tiempo. No tuve la oportunidad de crear mi negocio con celulares, computadores ultradelgados, fax, internet, robots, pero si pude contar con un equipo de trabajo en el cual me apoyé para lograr mis objetivos. Cada día que pasaba crecíamos buscando la vanguardia de lo que el negocio pudiera utilizar para ser competitivos en el mercado. De alguna manera pienso que, si hubiera tenido las comodidades que hoy por hoy el mundo ofrece, aprovecharía mejor mi recurso y si devolviera el tiempo, pero con los beneficios

tecnológicos actuales, cambiaría mis acciones con mis colaboradores”. ¿Porqué? “Es muy sencillo: porque yo crecí y desarrollé mi proyecto de vida a 10km por hora y ahora todo corre a velocidades 5G. Hoy soy un gran empresario y las herramientas actuales me dieron la oportunidad de emprender en más de 14 países, mi experiencia como empresario la adquirí durante todos estos largos años y con más de 600 puntos en el mundo, me siento feliz de la labor social realizada”.

A nuestro encuestado le pedimos que nos regalara algunos cambios que hubiera hecho en su empresa si devolviera el tiempo con la tecnología actual. Y nos respondió: “No se trata de cambios, se trata de incluir dentro de las estrategias comodidad al personal, regalar felicidad a sus colaboradores, ver a su recurso máspreciado como si fuera uno mismo. La exigencia no se mide con mano dura, se mide con responsabilidad y si las personas requieren de un apoyo y rinden en su trabajo en una jornada justa y viven felices te regalan productividad”. ¿Porqué? “Porque tú ya estas pagando por el simple hecho de que trabajen lo que necesitas, pero al intercambiar un pago emocional sin necesidad de utilizar recursos económicos la eficiencia en sus labores repercute directamente en tu bolsillo. Y esto no se trata de dinero, se trata que mínimo vas a ganar lo mismo pagando lo que acordaste con el trabajador, pero vas a ganar más porque lo que necesitas lo vas a tener a tiempo por el compromiso adquirido con el trabajador, vas a ganar un compañero de trabajo que buscará siempre apoyar un proceso en la empresa, vas a ganar humildad con tus colaboradores y tendrás apoyo continuo”.

Agradeciendo su amable intervención por compartir su experiencia vivida de este último encuestado, es claro que no todo resulta tan interesante y llamativo para los propietarios de los negocios, porque su visión hacia el futuro empresarial, comienza a verse interrumpida por la

diversidad de muros que encuentran en el desarrollo de sus ideales. La negación de oportunidades financieras, los altos costos en el mercado para asumir una responsabilidad financiera ante terceros, las reformas tributarias, la competencia desleal, el miedo a perder entre otros y en algunos casos las erradas estrategias administrativas los han llevado a tomar decisiones en contra de sus propios colaboradores que hacen parte del equipo de trabajo corporativo. Despidos, alta carga laboral en los colaboradores que quedan, saturación de exigencias, negación de permisos, arbitrariedades contra los colaboradores, falta de compromiso, falsedad en documentos por permisos médicos, protestas constantes y bajas productividades que se reflejan también en un ambiente laboral demasiado tenso.

Evidenciando las diferentes entrevistas, y revaluando el tema de nuestro ensayo argumentado, podemos concluir, que una de las causas que lleva a una empresa a tener baja productividad, está relacionada con la emotividad con la que un trabajador realiza sus labores. Ya sea por el salario, por los beneficios otorgados, por las injusticias recibidas directamente de los jefes, por las altas jornadas laborales, por la informalidad de la contratación laboral, por los beneficios a las empresas de reducir bases salariales para efectos de retención en la fuente pero como propósito principal es reducir las bases de indemnización, pero dentro de todo, la falta de motivación que puede utilizar la compañía como principio para que su trabajador deje de lado su pensamiento negativo por su actual empleo, ofreciendo mayor productividad a las funciones y resultados ejercidos buscando un fin común y es la felicidad con la que siempre un trabajador puede realizar sus actividades diarias recibiendo beneficios no necesariamente monetarios.

¿Porque el salario emocional que una persona tiene por derecho al constituir un contrato laboral por la contraprestación de sus servicios prestados, debe tratarse de manera independiente

para argumentar que este pago no monetario puede ser tan efectivo como un salario económico y que combinados estos dos, las empresas podrán recibir mejor productividad de sus empleados y ellos sentirse mejor recompensados por las funciones ejercidas diariamente?

En la **Revista Dinero**, la **Doctora Claudia Gómez, directora del departamento de Mercadología de la Universidad Central** definió SALARIO EMOCIONAL, como la compensación que da una empresa para atender las necesidades psicológicas, sociales y afectivas de sus trabajadores como complemento al pago económico por su trabajo.

“Esto por supuesto incide en su bienestar emocional y al repercutir en su bienestar emocional, mejora su productividad y por tanto la competitividad de la empresa. Pero no se queda ahí solamente, también hay beneficios para la sociedad porque vamos a tener una población menos enferma y más productiva”, agregó Gómez.

De acuerdo con los registros de la **Organización Mundial de la Salud**, para el año 2020 las enfermedades mentales y neurológicas serán la causa del 15% de los años de vida perdidos por discapacidad y entre dichas enfermedades están el cansancio crónico, la depresión, el estrés y trastornos de pánico.

En el caso de Colombia, la encuesta Nacional de Salud Mental de 2015, reveló que en 10,3% del ausentismo laboral se presenta en los trabajadores de entre 18 y 44 años y otro 8,9% está en los mayores de 45 años.

Una columna de **Portafolio** en octubre de 2019 por la **exdirectora del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar la Doctora Elvira Forero** determina con sus palabras que “Si bien muchos cambios son positivos para el desarrollo y el crecimiento de la sociedad, otros por el contrario, van en detrimento de la calidad de vida y la salud mental de los seres humanos. Por ello, para asegurar retención y permanencia de la fuerza de trabajo, la tendencia de los

empleadores se empieza a enfocar en fortalecer acciones de responsabilidad social empresarial dentro de la propia organización, para potenciar el desarrollo de sus colaboradores, aumentar su bienestar familiar, e incidir en la productividad y compromiso, con instrumentos como el salario emocional.”

Así mismo, **Fedesarrollo**, ha planteado líneas de trabajo que deben tener en cuenta las empresas, al momento de generar cultura corporativa, como prácticas que promuevan un balance entre las distintas esferas de la vida del trabajador, relacionadas con la flexibilidad de tiempo, espacio, apoyo profesional, servicios y beneficios familiares, que van más allá de una retribución económica, y que claramente impactan el desarrollo humano de las empresas desde sus políticas de compensación hacia el talento humano.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), ha señalado que las empresas deben enfocarse en construir políticas organizacionales de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC), para lograr el equilibrio entre los diferentes ámbitos de la vida del trabajador.

Detallando nuestra pregunta y evidenciando el concepto, realmente no deberíamos negociar un derecho que ya debe estar implícito dentro de una contratación laboral, toda vez que por derecho propio deberíamos reconocer que todos los integrantes en una empresa tienen familia, tienen una vida y para su bienestar requieren de algunos beneficios no negociables. Sin embargo, en la Ley Colombiana y según el código sustantivo del trabajo, aun cuando trata de proteger al empleado, detallan las condiciones con las que un empleado puede faltar al trabajo, atender temas personales de prioridad y/o contar con espacios de tiempo para actividades netamente personales y las condiciones si son descontables de sus horas laborales como no trabajadas afectando emocionalmente al empleado a parte de su parte económica.

Por lo anterior, aun cuando la Ley Colombiana tiene un Código Sustantivo del Trabajo, donde evidentemente reglamenta las condiciones que protegen al trabajador y al empleador en un contrato laboral, podremos argumentar que este último podría ofrecer un mayor abordaje a estos beneficios emocionales que no se contemplan en la reglamentación Laboral actual, pero sin limitación al empleador podrá ofrecerlos al trabajador como beneficios adicionales no monetarios.

En una obra de John Maxwell hace referencia al respeto como una de las 21 leyes del liderazgo, e involucrar este concepto dentro de un líder le hace concluir que el respeto es muy generalizado. Respeto al tiempo del trabajador, a su profesionalismo, a su dedicación, a su don de gentes y podría seguir nombrando innumerables complementos para que el respeto se combine de una manera, que aporte un salario emocional a cada trabajador.

Para poder comenzar a abordar un inicio al cambio, se propone como en muchos países desarrollados trabajar 40 horas a la semana y no las 48 horas semanales que se obligan a trabajar en Colombia. El cansancio mental, físico y emocional de una persona deteriora la productividad de una empresa y mantiene el riesgo de aumentar enfermedades cardiovasculares, mentales y físicas.

El incremento de población mundial es aproximadamente de 80.000.000 habitantes por cada año, cada vez somos más seres humanos que dependemos de una actividad laboral. Entendiendo este incremento habitacional cada día se debería generar mayor consumo y como las economías están tan deterioradas las empresas pretenden incrementar su producción con el mismo número de personas o quizás menos para ser más eficientes entre el costo y el ingreso, pero cada día que pasa, las direcciones de las empresas no se dan cuenta que una empresa si genera empleo, hay más posibilidades de consumo porque ese dinero que se paga en algún

momento vuelve a los productores y se vuelve un ciclo rotacional económico. ¿Los directivos estarán haciendo algo mal? o ¿será que los empresarios no guardan un margen de rentabilidad para ser mas eficientes en sus gastos personales y cada vez por sus diferentes lujos desestabilizan la operación financiera de sus compañías?

Esta investigación que, con una sensible opinión argumentada en los hechos actuales, directamente de las personas que en ellas intervienen y desde varios puntos de vista ante personas con distintos ingresos, hemos podido evidenciar que según el protagonismo de quienes ejercen los distintos cargos, no es suficiente su contraprestación. Y en muchos casos se refieren a la motivación y el trato con el que diariamente conviven en sus actividades de trabajo.

Quisiéramos finalizar con una frase a este texto detallando: “Nadie alcanza la grandeza sin ayuda de los demás”

¿Por qué entonces no pensamos en cada una de estas palabras y simplemente hacemos unos cambios de razón continuada que lleve a empresarios y directivos a lograr, que con una contraprestación emocional, eliminan del pensamiento el yugo con el que muchos de los trabajadores hoy por hoy se sienten con las condiciones laborales actuales y de paso impactan de manera positiva la eficiencia del trabajador?

Bibliografía

Para esta investigación se referenciaron algunas bibliografías tanto por nuestros entrevistados como referencias encontradas en la búsqueda de información argumentada.

Obras:

- Dessler, G., (2015). *Administración de Recursos Humanos ebook Edición 14*, Londres Inglaterra: Editorial Pearson
- Maslow, A., (1954). *Motivación y Personalidad La teoría de la motivación y la autorrealización y la psicología de la mujer, La salud y la persona completa*, New York USA: Editorial Harper
- Maxwell, J., (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Edimburgo Escocia: Editorial Grupo Nelson
- Goleman, D., (1995). *Liderazgo, el Poder de la inteligencia emocional*, Nueva Jersey USA: Editorial Bantam Books
- Blanchard, K., (2018). *El ejecutivo al minuto*, Barcelona España : Editorial Debolsillo
- Carnegie, D., (2000). *Como ganar amigos e influir sobre las personas*, New York USA: Editorial Simon & Schuster
- Sanberg, S., (2013). *Vayamos adelante: las mujeres, el trabajo y la voluntad de liderar*, New York USA : Editorial Alfred A. Knopf
- Collins, J., (2001). *Good to great Empresas que sobresalen*, New York USA: Editorial Harper Collins
- Hsieh, T., (2010). *Delivering Happiness Como hacer felices a tus empleados y duplicar tus beneficios?*, Madrid España: Editorial Profit
- Goleman, D., (2001). *El líder Resonante crea más*, Barcelona España : Editorial Debolsillo
- De Haro, G., (2007). *Lecciones de estrategia con el padrino*, New Jersey USA: Editorial Prentice Hall
- Maxwell, J., (2019). *Los Cambios en el Liderazgo*. Edimburgo Escocia: Editorial Grupo Nelson

Obras Normativas:

- *Código Sustantivo del Trabajo*. (2020) Colombia: Ministerio de Trabajo

Publicaciones en:

- Muñoz, a. (2020, 17 septiembre). Liderazgo que trasciende. *Portafolio* Recuperado de <https://www.portafolio.co/negocios/liderazgo-que-trasciende-a-las-empresas-544727>
- Escobar, s. (2020, 03 noviembre). Liderazgo empresarial femenino. *Revista Dinero* Recuperado de <https://www.dinero.com/podcast/ceos/articulo/sylvia-escobar-en-el-podcast-ceos-de-dinero/305499>
- Melo, o. (2018, 11 mayo). Un liderazgo político que apueste por las instituciones. *Fedesarrollo*. Recuperado de <https://lasillavacia.com/silla-llena/red-lider/historia/un-liderazgo-politico-que-apueste-por-las-instituciones-66043>

Diccionarios virtuales:

- Liderazgo (2020) Diccionario definiciones (Versión electrónica). Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/valor/>
- Escuela Europea excelencia (2015). (Version electrónica). Recuperado de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>

Congresos y encuentros Internacionales:

- Reyes, C. (Octubre de 2020), 2do Congreso Internacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas – COFACES, Congreso llevado a cabo en Bogotá, Colombia.
- Pollack, W. 6to Encuentro del Líderes Empresariales – Economía Social y ambiental: Responsabilidad de Estado, Empresa y Academia. Congreso llevado a cabo en Lima, Perú