

**INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS ACERCA DEL LIDERAZGO ÉTICO Y EFECTIVO
ENFOCADO A LA CONSECUCCIÓN DEL ÉXITO EMPRESARIAL**

HECTOR LEONARDO SOLER GOMEZ

Código. D4006576



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA**

Bogotá, D.C.

2013

INTRODUCCIÓN

Hoy en día nuestra época está caracterizada por grandes cambios, tanto económicos, como sociales, tecnológicos e industriales. Estos cambios han inducido a las empresas en un ambiente de gran competencia, creando así una nueva necesidad de aplicar un liderazgo ético y efectivo que logre llevar a un buen equipo de trabajo a consecución de los objetivos y metas propuestas.

El omitir esta necesidad ha llevado a grandes empresas reconocidas a nivel mundial a cometer errores que se han traducido en grandes fracasos económicos como lo fue el caso de CARREFOUR COLOMBIA con su línea de negocio “Seguros Carrefour “ en el año 2010, pero que implementando un liderazgo ético y efectivo con el cual se pudo llevar a su capital humano a entender la importancia de trabajar coordinados y en equipo logro así recuperarse y llevar a la empresa al cumplimiento de sus objetivos y metas propuestas .

OBJETIVO GENERAL

Dar a entender la importancia que conlleva aplicar un liderazgo ético y efectivo en las diferentes organizaciones con el cual se logre llevar a un buen equipo de trabajo a la consecución de objetivos y metas propuestas, aplicando conceptos propios del liderazgo y enfocados en las características de un líder ético e idóneo para aplicar todos sus conocimientos en pro de la consecución de las metas y de los objetivos propuestos.

JUSTIFICACIÓN

Actualmente, empresas de todo el mundo, han entendido la necesidad de aplicar un liderazgo ético y efectivo adaptado a sus diferentes necesidades ocasionadas por su entorno volátil y cambiante, percibiendo este liderazgo como una herramienta que les brinda una mayor competitividad. Sin embargo cabe resaltar que no se puede estandarizar el termino liderazgo como un único patrón a seguir en cualquier organización, cada organización dependiendo su naturaleza, entorno y composición interna deberá aplicar un liderazgo adaptado a sus necesidades, que les permita ser competitivos y efectivos, claro está que debe ser soportado en los principios básicos del buen liderazgo ético y efectivo.

En Colombia muchas empresas fracasan debido a que carecen de un verdadero “líder ético” y efectivo capaz de dirigir de manera adecuada el capital humano que le sea asignado para lograr la consecución de unos objetivos y metas propuestas, es allí donde en donde radica la importancia de profundizar de manera acertada en este tema tan importante y fundamental para cualquier empresa a nivel mundial.

Los líderes deben ser agentes de cambio, personas capaces de influenciar con sus actuaciones a cualquier equipo de trabajo en pro de la consecución de sus objetivos y metas, modificando de esta manera a su conveniencia las fortalezas y capacidades de su personal a cargo.

El liderazgo Ético es la demostración de una conducta normativamente apropiada a través de las acciones y relaciones interpersonales, y la promoción de tal conducta en los seguidores a través de comunicaciones de doble vía, refuerzo, y toma de decisiones. (Brown, Treviño, & Harrison, 2005,pag 79)

Nosotros como administradores de empresas y líderes a la cabeza de las diferentes organizaciones del mundo debemos ser lo suficientemente capaces de unificar y aprovechar las diferentes habilidades que poseen cada uno de los integrantes de su equipo de trabajo en pro de la consecución de resultados, y de la ejecución precisa de las estrategias planteadas por su líder , generando de esta manera un sentido de pertenencia y un ambiente de sinergia que sin duda alguna impulsaría a cualquier equipo de trabajo a luchar por la consecución de los objetivos y metas de la empresa, llevándola de esta manera a ser exitosa.

En cualquier organización los líderes son los agentes que establecen y guían el proceso de institucionalización de los valores de una empresa. Forjando de esta manera el contexto ético de la organización a partir de nuestros propios comportamientos y de las decisiones que tomamos.

Los líderes éticos son personas que exigen el cumplimiento de las metas y de los objetivos, dando las instrucciones necesarias y el camino por el cual se va llegando a la consecución de los mismos, capaz de delegar funciones generales y específicas a sus colaboradores con la seguridad que estas van a ser ejecutadas de manera adecuada porque va implícito nuestro conocimiento y supervisión, claro está que debemos ser autocríticos y no estamos exentos de cometer errores que con profesionalismo debemos aceptar, asumir, detectar y enmendar casi inmediatamente evitando así afectar la consecución de las metas y objetivos propuestos.

Liderazgo Negativo

Carrión (2007) en su libro “Estrategia: de la visión a la acción” págs. 223-227 conceptúa y describe al líder nocivo de la siguiente manera:

“El líder nocivo consigue sus objetivos destrozando a otros y encuentra el éxito protegiendo su territorio, combatiendo y controlando, creador de miedos y ambientes tóxicos, solo saben exigir y no saben recompensar, el clima que genera es siempre estrés, depresión, rotación, continuismo, falta de esperanza, problemas de salud, desconfianza...” Un líder de esta naturaleza representa un camino seguro al desastre y la desolación personal de los individuos que solo se sienten obligados a soportar su mala conducción y en muchos casos a soportar una situación como esa en razón de la necesidad económica cubierta por el salario que reciben.

Es muy común en el mundo empresarial encontrar personas que se autodenominan “líderes”, por estar a la cabeza de un grupo o una organización, o porque sencillamente la organización les entrega algún tipo de poder, son personas que en muchos casos no tienen el conocimiento de cómo se ejerce un correcto de liderazgo, razón por la cual se convierten en “ Líderes Negativos”, convirtiéndose en ejecutivos que usan el poder asignado para impartir órdenes a sus subordinados, que en muchos casos terminan maltratando a su personal, ocasionando así apatía por parte de su grupo hacia él, generando a su vez completo caos en su ambiente organizacional que se verá reflejado en sus malos resultados ante la organización.

Este fue el caso de SEGUROS CARREFOUR en Bogotá, que a pesar de tener un buen respaldo de marca ya posicionado como uno de los hipermercados más grandes y visitados en Colombia con ventas multimillonarias y contar con todas las herramientas necesarias para realizar excelentes ventas de sus seguros; En el año 2010 se vio afectada por un liderazgo negativo que influyó directamente en el capital humano de la empresa (asesores comerciales, asesores líderes de punto y promotores de punto), afectando así directamente su desempeño en el piso de venta, en las metas y objetivos propuestos por la compañía, hasta el punto de haber pensado en el cierre de la línea de negocio de seguros Carrefour en la ciudad de Bogotá.

Esta línea de negocio fue salvada y llevada al éxito en el año 2012 cuando se detectó el verdadero problema, se hizo cambio de líder y se aplicaron las correcciones necesarias que llevaron al área de seguros Carrefour a posicionar su línea de negocio de los Seguros Carrefour como una de las más reconocidas y líder en ventas en la ciudad de Bogotá. Superando inclusive a sus rivales directos en venta de seguros almacenes Éxito y almacenes Falabella , compañías

que llevaban en el mercado de los seguros una trayectoria de bastantes años comparada con el tiempo en el mercado seguros Carrefour.

Analizando la problemática por la que paso dicha compañía en ese año de crisis, encuentro muy interesante como un liderazgo negativo logró estancar y perjudicar el correcto desempeño de todo un equipo de trabajo, perjudicando directamente la consecución de los logros y metas propuestas por la empresa.

Se creó un clima organizacional errado, en el cual cada integrante del equipo trabajaba por su lado en pro de sus intereses individuales mas no en los intereses en común que se tenían planteados par el cumplimiento de objetivos y metas , esto se debió a varios fallas que en muchos casos cometemos los líderes de manera incociente, que aunque parecen poco importantes y muchas veces pasan desapercibidos son el cáncer de muchas organizaciones de nuestro país, y a continuación hare alusión a algunas de ellas para tratar de concientizar a las empresas de la importancia de escoger un buen líder para que los dirija, y a nosotros como líderes no caer en ninguno de estos errores, permitiéndonos llegar a la consecución de las metas y objetivos a cumplir en cualquier organización.

Los líderes eficientes deben rendir un 200% respecto a los demás integrantes de sus grupos de trabajo, es decir controlar y organizar cada uno de los detalles por más simples que parezcan, debemos aplicar los que los estudiosos del tema llaman tener en todo el sentido de la palabra actitud y aptitud de líderes efectivos y ético.

Para tener éxito como Líderes éticos y efectivos se debe comenzar por aprender a identificar y a conocer las fortalezas y debilidades de su personal a cargo, para poder así potencializar las virtudes y fortalezas en pro de la consecución de los objetivos y metas esperadas, siempre bajo la supervisión y dirección del líder.

Los líderes administradores de empresas tienen una responsabilidad muy grande con el crecimiento y la consecución el éxito de las diferentes empresas soportados en sus conocimientos y en el liderazgo ético y efectivo que deben ejercer, teniendo muy presente que jamás pueden reflejar incapacidad para asumir y enfrentar los diferentes retos que se presentan en su diario vivir como líderes, ya que perderían toda su credibilidad ante su grupo y ocasionarían una inestabilidad que conllevaría al fracaso de la consecución de los objetivos y metas propuestas para el grupo.

El líder de éxito debe ser quien controle todos los detalles relacionados con su posición. Esto significa, por supuesto, que ha de adquirir el hábito de delegar los detalles a asistentes capaces, aumentando en gran medida la eficacia de los demás, e induciéndolos a rendir más y a que presten mejores servicios apoyados en su gestión, siendo de esta forma multiplicador de su conocimiento, focalizando todas sus fortalezas en pro del equipo, de nada sirve poseer el saber absoluto si no se sabe administrarlo e impartirlo.

Un líder no recibe elogios ni reconocimiento por las cosas que sabe, sino por las cosas que hace o puede llegar a hacer usando toda su habilidad y conocimiento, por su capacidad de crear excelentes estrategias y ejecutarlas de manera impecable a través de sus colaboradores.

En muchas organizaciones existen líderes que sienten temor de compartir su saber, con el cual pueden y tienen la facultad de actuar como agentes de cambio que menciona el párrafo anteriormente citado, porque sienten que algún día van a ser superados por los integrantes de su equipo de trabajo.

No olvidemos que nuestros equipos de trabajo son el reflejo de lo que nosotros somos como líderes, si nuestro equipo siente que progresa y que no solo están aportando para que la organización sea exitosa sino que además su líder los está ayudando a crecer en su parte intelectual, será un equipo contento y agradecido que sabrá agradecer con excelente trabajo y desempeño la labor de su líder.

El talento humano es quizá la herramienta más importante que nosotros como líderes poseemos para lograr nuestros objetivos, es por ello que para ser exitosos no solo necesitamos un equipo de trabajo, sino que necesitamos es un “buen” equipo de trabajo , es decir desde que asumimos nuestro rol de líderes frente a una empresa debemos hacer un diagnóstico minucioso de cada uno de los integrantes del grupo, para poder así identificar las fortalezas de cada uno de ellos y saber administrarlas al máximo y también detectar sus debilidades para corregirlas de manera oportuna si es posible hacerlo y prescindir de los integrantes que no le aportan nada al grupo y que si pueden llegar a perjudicarlo notablemente directamente con su productividad , y afectando de igual manera el clima laboral de su grupo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Es necesario que un buen líder tenga una correcta planificación del tiempo, ya que en muchos casos a pesar de ser exitosos por que logran que sus equipos de trabajo rindan, cometen el error de no establecer tiempos que les permitan ser mucho más productivos y eficaces, el liderazgo exitoso es un todo de muchos factores que engranados y coordinados entre si nos llevan a la consecución de todos nuestros objetivos, por lo tanto un buen líder no puede descuidar ninguna de las partes de este engranaje.
- Existen diferentes tipos de liderazgo, sin embargo a mi modo de ver si somos líderes proactivos que siempre estamos proyectados hacia el futuro seremos mucho más exitosos, claro está sin descuidar todos los detalles a corto plazo, en resumen haciendo las cosas bien día a día, aseguraremos nuestro éxito a futuro.
- Todo buen líder debe comportarse y tomar decisiones éticas, de esta forma su equipo de trabajo observa, aprende y replica el comportamiento de su líder contribuyendo al ejercicio de la responsabilidad social empresarial.
- Los líderes influyen éticamente en sus empleados comunicándoles frecuentemente mensajes éticos, definiendo estándares éticos claros y altos, y sobre todo dando ejemplo siguiendo ellos mismos estos estándares
- El liderazgo ético de los líderes refleja la ética empresarial de las organizaciones cuyas manifestaciones más visibles son las prácticas de responsabilidad social hacia fuera de la organización y un clima ético dentro de ésta.

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- Carrión M J.(2010).”Estrategia de la visión a la acción” : Editorial ESIC.Pag 223-227
- Gibson I D. (2001) Dansereau, F., Green, G., y Haga, W. (1975): A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership: vol 13. ISSUE 1.Pags 46-78
- Hersey, P. y Blanchard, K. H. (1969): “Life-Cycle Theory of Leadership”, Training and Development Journal, 23, Pags. 26-34.
- Leaders in Business: Journal of Business Ethics, vol. 17, núm. 15, págs. 1727-1736.
- CORREDOR MARTIN/ Gerente nacional de Ventas Carrefour Colombia- Análisis interno y externo línea de negocio Seguros Carrefour Colombia. Bogotá 2011