

LIDERAZGO BASADO EN UN HUMANISMO RESPONSABLE

DANIEL GONZALO RUIZ ARCINIEGAS



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ
2011

LIDERAZGO BASADO EN UN HUMANISMO RESPONSABLE

DANIEL GONZALO RUIZ ARCINIEGAS

PRESENTADO A: FANETH SERRANO LEDESMA



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ
2011

INTRODUCCIÓN

En la actualidad referirse al liderazgo en una cotidianidad tan cambiante y exigente en la que cada día se está aventurando y experimentando por la lucha de obtener el primer lugar en su campo de injerencia, tarea en la que un sin número de pensadores y estudiosos modernos han querido dejar plasmado en teorías prácticas del cómo debe ser el funcionamiento de las organizaciones y más importante aún las características y cualidades que según cada estudio debe tener quien las dirige; es algo que no podríamos encerrar en un solo documento debido a que estamos en un mundo en constante evolución con características globales dirigidas a un futuro que veíamos lejano, que es cada vez más tangible pero a su mismo tiempo sin dejar de ser impredecible.

Partiremos en esta lucha por recordar el significado básico de la palabra que ha apasionado a tantos estudiosos de varias ciencias y hoy nos atañe a nosotros el liderazgo, iniciando desde su más simple significado realizando un recorrido por algunas de las diferentes adaptaciones que se le ha dado según las tendencias y situaciones en las que ha venido siendo empleado para lograr como fin último el mismo objetivo que le dio su nacimiento en la historia de la humanidad y que ha sido adaptado a la empresa y los cambios que ésta ha tenido en el desarrollo de la sociedad.

Por lo cual veremos, cómo al ser una actividad realizada por personas, influye directamente la forma en que quien lo aplique o ejerza lo haga basado en una filosofía clara con unos objetivos bien definidos mas no rígidos y con unos criterios universales cuyo fin último de bienestar general, sea encausado en valores sanos, lo que nos hará caer en cuenta que esta difícil tarea no es algo que deba realizarse por capricho, ya que el liderazgo siempre traerá consecuencias positivas o negativas.

Eso nos encausara a un liderazgo donde la base sea el humanismo responsable, de manera que podamos evidenciarlo puntualmente dentro de una organización o empresa que maneja un nivel bastante grande de empleados, presupuestos enormes pero a su misma vez insuficientes, conflictos, metas por cumplir, y exigencias a cada instante; Exploraremos el proyecto que tiene la Policía Nacional de Colombia, en su compromiso por satisfacer las necesidades de la sociedad a la cual se le debe, realizando un gran cambio cultural y de introspección afianzándose en su mayor recurso: el talento humano con el que cuenta y el que está incorporando constantemente a través del LIDERAZGO BASADO EN UN HUMANISMO RESPONSABLE.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL LIDERAZGO CONTENIDO EN LAS NUEVAS TENDENCIAS GERENCIALES.

Para contextualizarnos con las tendencias que actualmente se manejan con referencia al liderazgo, partiremos por acercarnos a la definición más concreta sobre la palabra liderazgo, proveniente del inglés “leader”, que significa guía; más que un componente de la organización, es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce al componente humano de la empresa.

Sin dejar a un lado los tipos de liderazgos o líderes que son los encargados de adelantar esta actividad, nos referiremos a ellos por su forma de elección; se suele hablar de líderes formales, elegidos por una organización mediante parámetros o procesos definidos con anterioridad, o de líderes informales que son aquellos que emergen de un grupo en determinadas circunstancias y ante hechos que no se habían presentado.

Si nos referimos a ellos por la relación existente entre los seguidores y su líder, mencionaremos tres tipos de liderazgos: los autoritarios, cuya influencia está dada por cuenta exclusiva del líder y las decisiones son tomadas por él sin ningún tipo de justificación o consulta, para lo cual emplea una comunicación unidireccional con sus seguidores; también existe el líder democrático que para tomar decisiones tiene normas, métodos y criterios de evaluación claros y de conocimiento de todos sus seguidores los cuales participan basados en estos en la toma de decisiones pero sin dejar de ejercer su liderazgo pues finalmente es él quien después de escuchar y realizar estos ejercicios toma las decisiones; se diferencia del líder liberal que al finalizar los procesos creativos o analíticos ante la toma de decisiones no ejerce su posición y deja la responsabilidad en el grupo.

Retomando el principio de influencia que conlleva el liderazgo, hay que mencionar que según el tipo de influencia que ejercen sobre sus seguidores, el

líder puede ser transaccional debido a que proporciona los recursos válidos para el grupo, por lo cual es reconocido como autoridad, y finalmente mencionaré el que va enmarcado en este ensayo el liderazgo transformacional o carismático que implica la capacidad de modificar valores, las actitudes y las creencias de los seguidores, y es este el que define la cultura de las empresas que en palabras precisas es la que concreta la forma en que se hacen las cosas al interior de las mismas.

Si hacemos un recorrido por la historia del desarrollo de la humanidad nos muestra en la misma cómo el liderazgo ha sido la herramienta fundamental empleada por aquellos quienes han producido las características del comportamiento de la sociedad así:

...”Edad del liderazgo de conquista, periodo durante el cual la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba el jefe omnipotente: mandatario despótico y dominante que prometiera la seguridad a cambio de lealtad y sus impuestos. Edad del liderazgo comercial se presentó al comienzo de la edad industrial, la seguridad ya no era la función principal del liderazgo la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida. Edad del liderazgo de organización, caracterizada por elevación de los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar. La gente comenzó a buscar un sitio a donde “pertenecer”. La medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse. Edad del liderazgo de la innovación, a medida que se incrementa la tasa de innovación, con frecuencia los productos y métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación. Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente celeridad de la obsolescencia. Edad del liderazgo de la información, Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década de los 20). Se han hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. El líder moderno de la información es aquella persona que mejor la procesa, aquella que la interpreta más inteligentemente y la utiliza en la forma más moderna y creativa. Edad en la “Nueva Edad” Las características del liderazgo que describiremos han permanecido casi constantes durante todo el siglo pasado. Pero con la mayor honestidad, no podemos predecir que habilidades especiales que van a necesitar nuestros líderes en el futuro. Podemos hacer solo conjeturas probables. Los líderes necesitan

saber cómo se utilizan las nuevas tecnologías, van a necesitar saber cómo pensar para poder analizar y sintetizar eficazmente la información que están recibiendo, a pesar de la nueva tecnología su dedicación debe seguir enfocada en los individuos. Sabrán que los líderes dirigen gente, no cosas, números o proyectos. Tendrán que ser capaces de suministrar la que la gente quiera con el fin de motivar a quienes están dirigiendo. Tendrán que desarrollar su capacidad de escuchar para describir lo que la gente desea. Y tendrán que desarrollar su capacidad de proyectar, tanto a corto como a largo plazo para su margen de competencia.” Gerencia de Educación de Miguel Ángel Stucchi Britto, 2007.

Si leemos con detenimiento lo expuesto por Stucchi, apreciaremos la forma en que el liderazgo siempre ha sido ejercido para un beneficio ya sea propio o colectivo y se ha basado en las necesidades de sus seguidores tanto así que cuando éstas van cambiando, cambia el líder o pierde sus seguidores, y esto no solo es aplicable a los desarrollos sociales o comportamentales de un conglomerado, sino también al sector empresarial ya que las empresas al contar con el factor humano poseerán características de los mismos.

Podremos seguir liderando personas en la medida en que entendamos sus necesidades y las encausemos culturalmente con las necesidades de la empresa; está más que claro que un líder no se perpetuará en su posición por la fuerza, por capricho o por dinero ya que todas estas son circunstancias pasajeras; las dictaduras, las monarquías, los monopolios y un sin número de formas de liderazgo han ido quedando atrás por la democratización del conocimiento y los recursos.

El liderazgo se debe basar en una influencia más positiva que negativa y se ocupa constantemente de guiar y descubrir ante sus dirigidos la forma óptima de hacer las cosas; los apoya no solo con recursos materiales sino brindándoles a su vez capacitación y abriendo los espacios que propicien cambios, generando nuevos retos e infundando nuevas actitudes; es una forma de lograr el desarrollo de nuevas competencias por parte de las personas que integran cada uno de los sectores de la empresa, corporación o grupo organizado de personas que lidera;

la principal herramienta de esta contextualización de las tendencias es la optimización del capital humano, compartiendo con ellos conociéndolos aprendiendo a canalizar sus energías, entendiendo sus emociones y potenciar las mismas para que se genere un trabajo en equipo eficiente, creando un clima organizacional positivo.

La ética ha tomado un rol predominante en esta nueva clase de líderes, que de una manera responsable aplican acciones fundamentales en un sistema de valores, donde reconocen la interdependencia de la sociedad y el desarrollo sostenible de largo plazo. Si la firma desea darle significado a sus acciones y si quiere conseguir un propósito al progreso económico alineándolo con el progreso de la sociedad, este elemento es esencial para alumbrar las tenaces alternativas y guiar el comportamiento; no olvidemos que somos seres históricos, y nuestras acciones construyen o destruyen el mundo por tanto no podemos evadir la responsabilidad por el futuro y por la sociedad que desarrollamos.

Esta responsabilidad se torna mayor cuando nuestra creatividad, recursos, y poder crecen. Ciencia, tecnología y globalización nos plantean nuevas preguntas radicales que nos fuerzan a mirar más allá de nuestros estrechos esquemas, tomando en consideración nuestras interrelaciones globales en las cuales el liderazgo que ejerzamos ahora será nuestro futuro, por lo cual estamos girando en dirección a un liderazgo donde apreciemos el futuro que tendremos y las condiciones en las que tendrán que vivir las futuras generaciones.

Para poder atender las demandas del modernismo empresarial un líder debe desarrollar las actitudes y conocimientos que según Vergara y Blanco (1995) deben ser las siguientes:

....“Gestionar la competitividad mediante la capacidad de recolectar informaciones relativas la personal, capital, tecnología, proveedores, procesos u oportunidades de mercado, en una base global, y de saber utilizarlas. Esa cualificación apunta hacia la expectativa de actuación de los gerentes para además de las fronteras organizacionales, anticipándose a

hechos y tendencias y revelando orientación efectiva para el equilibrio de resultados a corto y largo plazos. Gestionar la complejidad a todo, tener una visión sistemática y estar apto a lidiar con intereses concurrentes, contradicciones y conflictos inherentes a nuestra época. Eso implica gestionar los intereses de múltiples compañeros – operarios, clientes, proveedores, distribuidores, gobierno, comunidades etc. – , controlar varias cosas simultáneamente, que se opone á tendencia de emplear operarios especializados, y la capacidad de gestionar la transición, relacionada a productos y servicios, cambios tecnológicos, obsolescencia de habilidades y transformación de informaciones en conocimientos, pudiéndose hacer notas sobre este tema para gestionar con más calidad. Gestionar la adaptabilidad, flexibilidad y disposición de trabajo, exigiendo de los gerentes alto nivel de sensibilidad. El gerente pasa a ser un facilitador, incentivador de los esfuerzos del equipo de la cual forma parte, dejando de ser el controlador o supervisor para hacerse un elemento que valora, desarrolla habilidades e integra calidades de especialistas y generalistas. Debe ser capaz de crear identificación organizacional, de participación, lo que exige de él formación humanística, además de las técnicas gerenciales y habilidades específicas.”....

No cometamos el error de encausar las tendencias del liderazgo actual en una imagen de salvador o ser iluminado, al cual solo recurriremos en momentos de crisis; recordemos la descripción que hace Francesco Alberni “es el custodio de la meta, aquel que les recuerda a todos hacia donde hay que ir y controla que el engranaje se mantenga en movimiento”, esta es la tendencia predominante en la gerencia actual con líderes no solo llenos de conocimientos técnicos y teóricos, sino, alguien que sepa reconocer las debilidades dentro de un proceso y sepa transmitirlos asertivamente a quien lo desarrolla, sin imponer sus conocimientos por encima de los demás, sino buscando en forma concertada la solución.

No podemos esperar que el líder esté pendiente de absolutamente de todos los detalles dentro de la empresa, para lo cual habrá varios líderes, siempre y cuando no entren en conflictos y tengan definidos sus roles, campos de acción o injerencia, apelando a características del liderazgo de innovación pero sin

descuidar las de mantenimiento del liderazgo. No solo se mide por su iniciativa sino por el poder despertar en los demás el empoderamiento necesario para que no entiendan el resultado como un beneficio para el líder sino como un beneficio común.

Para alimentar estos valores se ha enfocado el liderazgo, no tanto en lo que lo infunde en el líder mismo, sino a que lo motiva en su equipo; en este aspecto, la academia ha tenido una trascendencia primordial, pues además de la parte técnica han hecho un avance en la concepción de las relaciones interpersonales devolviéndole el carácter humanitario o social a los beneficios que se tengan por el trabajo realizado, mirando el trasfondo que existe en esos colaboradores, pudiendo conocer qué los motiva y despertando en ellos sentimientos de comprometimiento más fuertes que la obligación..."Un líder es un hombre que tiene la capacidad de hacer que los demás hagan lo que no quieren hacer y que les guste".(Truman).

El otro aspecto relevante en que la academia ha infundido las tendencias de liderazgo, es recordarnos que la constante capacitación no es un privilegio de los líderes o cargos directivos, sino que debe ser de acceso para todos los que intervengan en un proceso, así siempre podremos obtener un mejor resultado en el desempeño de cada persona, contribuyendo a su crecimiento personal e intelectual; al ser más capacitado cometerá menos errores y podrá aportar mejoras al proceso y así alcanzar el resultado final no solo para la empresa, sino para la sociedad en general.

Si se alía con la tendencia global de responsabilidad social con la que están liderando actualmente las empresas sus actividades, se beneficia no solo su interés económico sino que aporta para que su actividad sea socialmente sostenible en el tiempo sin afectar los recursos naturales y dar en forma directa beneficios a la comunidad donde ejerce su actividad.

2. LIDERAZGO EN UNA ORGANIZACIÓN CON BASE EN EL HUMANISMO RESPONSABLE.

Teniendo como referente la frase que asegura que la policía será lo que la sociedad a la cual protege muestre; no se puede ser ajeno a la tendencia humanista y de responsabilidad que está adaptando la sociedad, por lo cual el liderazgo institucional se establece atendiendo los siguientes aspectos del humanismo.

La nueva imagen del ser es indispensable, porque de ella parte la creación, la imaginación, el valor agregado y más cualidades que deben portar las personas líderes y sus empleados; esto es el toque secreto de lo que llamamos competitividad y con lo que se puede innovar a quien necesita que le prestemos un servicio; la Policía Nacional cree en el desempeño de sus policiales porque la malicia, la creatividad y la imaginación son cualidades necesarias e indispensables en la prestación de un servicio enfocado a las necesidades de ese tipo de entorno en la que vive la comunidad.

En la comunicación y prestación de estos servicios se hace primordial el respeto tanto para la persona que brinda un servicio, como para el que lo necesita; esto se debió a que esa actividad es directamente proporcional y una depende de la otra para tener resultados exitosos; tal situación debió ser analizado, desde el mismo proceso de incorporación, valorando toda clase de perfiles y criterios de los distintos aspirantes, con el fin de seleccionar personal idóneo que sirva a una sociedad que necesita que la hagan respetar de los distintos flagelos que azotan la realidad de este país.

El humanismo como eje principal de una empresa se verá reflejado en el servicio que se le brinda al cliente externo el cual percibirá la calidez de un

producto o servicio brindando con valor agregado que es resultado de tratar con humanismo y empoderamiento al personal.

No podemos dejar la responsabilidad de un buen resultado únicamente a la adecuada motivación que tenga este para realizar su tarea, sino hemos pensado también en la claridad en los diferentes pasos de un proceso; es un determinante agilizador del trabajo diario que allí se emplea, por lo cual es necesario contar con buenos soportes en planeación, gestión y desarrollo, para que con esto la identificación y el fortalecimiento de las competencias de cada empleado sea un eje que articula los diferentes procesos y procedimientos; estos dan sentido a la gestión, al mejoramiento de la calidad de vida laboral y a la efectividad en la labor asignada.

Los procesos de selección, incorporación, formación, capacitación, entrenamiento, procedimientos de personal, nómina, administración, prestación de los servicios de salud, gestión humana y bienestar social, están inmersos en los componentes de planeación, gestión y desarrollo, los cuales en forma sinérgica, alineada y articulada permiten obtener los resultados efectivos que se esperan para armonizar los procesos de la gestión.

Unificar, articular e implementar en todos los niveles de una empresa la línea de política y direccionamiento basado en la responsabilidad del enfoque humanístico, desde la labor asignada de cada empleado y la calidad de vida para él es una tarea que debe ser definida por un líder claramente y divulgada en forma asertiva definiendo así la cultura de la empresa al poderla empoderar.

Los resultados propuestos se reflejarán en un planeamiento efectivo que se evidencie a través de la estadística en el cumplimiento de los indicadores establecidos para medir el modelo de gestión, y así determinar que se debe fortalecer, impulsar, promover, fomentar, garantizar y armonizar dentro de cada fase para cumplir a cabalidad lo propuesto.

No esperemos que estas metas sean cumplidas adecuadamente si no hemos sabido disponer en cada etapa de su cumplimiento a la persona con el perfil para hacerlo, en consecuencia, el proceso de selección e ingreso de un empleado se articulará al modelo de gestión humana fundamentado en competencias, el cual busca que cada persona se ajuste al perfil requerido desde el momento del ingreso hasta su jubilación y durante su ejercicio profesional en la prestación del un servicio ; para ello, se realiza el levantamiento de los perfiles por competencias, permite mejorar el desempeño que necesita el líder.

La calidad, no haciendo solo referencia como nivel de conocimiento técnico y profesional, sino en aspectos como persona, y su capacidad de relacionarse con los demás hombres y mujeres que conforman el grupo de trabajo, son el producto de una excelente incorporación, basado en las condiciones psicofísicas, socioeconómicas, calidad, igualdad, moralidad, eficiencia, imparcialidad, publicidad, confidencialidad y de más competencias que deben ser tenidas en cuenta en la persona según el cargo que vaya a ocupar, para que con ello se cree un perfil que le sea satisfactorio al momento de prestar un buen servicio.

Contextualizando la actividad a desarrollar, no debemos olvidar en este punto que no solo se mira el entorno para la generación de nuevos productos o la planeación de estrategias en el afianzamiento de los ya existentes, sino que debe tenerse muy en cuenta a la hora de seleccionar el personal, asignando responsabilidades puntuales a los encargados de ese proceso; se debe incorporar personal de cara al futuro, teniendo presente siempre la visión de la empresa, pero no solo pensando en el futuro de la empresa sino del personal que está incorporando y de la comunidad a la cual este pertenece.

El mejoramiento implementado por un líder, necesitará una concepción de manejar el potenciamiento del conocimiento para asegurar un mejoramiento continuo, debido a las constantes variaciones del mercado en todos sus aspectos

tecnológicos, estratégicos y legales ya que hay aspectos cambiantes en la sociedad de los cuales no se puede alejar nunca una organización empresarial para mantenerse vigente en el mercado.

Una manera compendiada de analizar globalmente la situación actual es considerarla como el paso de una sociedad de la información, a una del conocimiento. Esta se caracteriza, no tanto por el acceso, procesamiento o transmisión de información, sino por la capacidad de adaptación al entorno que supone en las sociedades avanzadas disponer de “conocimiento” (información interpretada dentro de un marco conceptual predeterminado) sobre algo o alguien, modificando profundamente las escalas de valores que conforman la sociedad del conocimiento.

La planeación de un proyecto de vida de una persona líder, debe estar encaminada a las diversas responsabilidades que va adquirir, durante el transcurso de esa creación de un líder en todas sus dimensiones, esto significa que la labor de educación y capacitación debe ser maximizada al componente humano con quien va a laborar.

En un círculo comercial es indispensable, el campo del bienestar del personal tanto líder como el empleado, ya que esto motiva a que dichas personas realicen sus actividades con mayor entrega, vocación y eficiencia; la posibilidad de encontrar resultados positivos en acciones que vayan en contra de los principios de cualquier empleado son mínimas, esto debido a la gestión humana la cual nace de ser una persona leal y de principios.

La consistencia de un personal que lidera y encamina todos los esfuerzos para llegar a una meta, se basan en la disciplina con la que fueron conseguidos, gracias a la implementación de la gestión humana que marca la diferencia en un trabajador.

Lo anterior se respalda en un plan de atención integral de bienestar, que busca el mejoramiento de la calidad de vida en el ámbito personal, familiar, laboral y social de sus integrantes; promueve un desarrollo integral en todas sus dimensiones, en la búsqueda del equilibrio físico, emocional y familiar en su vida, de manera que pueda realizar su labor bien y que esto redunde en el bienestar de la comunidad, la credibilidad y efectividad para las metas asignadas; el bienestar implementado por parte de la empresa a su personal, se ve reflejado en la estabilidad económica, familiar y esto brinda un bienestar que el empleado cuidará mediante el adecuado cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

3. BENEFICIOS DEL LIDERAZGO ENFOCADO EN UN HUMANISMO RESPONSABLE.

El humanismo responsable como bien se dice, está centrado en el ser humano, así que el beneficiado primordial de este tipo de liderazgo será el humano, la persona que ejerce su trabajo influida por los conceptos y métodos que esta corriente directiva trae, cuya estrategia de exaltación de la persona dentro de la empresa no como un elemento más del proceso sino como ejecutador del mismo, partiendo desde este punto conociéndolo y logrando lo mejor de él, no solo para la empresa en su forma productiva sino para la sociedad; las empresas no solo están mirando cómo ser más eficaz y al mismo tiempo hacerlo de una manera más eficiente sin que eso vaya en contravía de una sostenibilidad con conciencia de las consecuencias que pueden acarrear sus métodos.

En su texto Salvatore Pueda, de interpretaciones históricas del humanismo, hablaba sobre que las tendencias humanistas se revierten a imitar las costumbres antiguas, lo cual benefició enormemente a la sociedad ya que se alimentaron e incentivaron las virtudes, la moral, la cultura y la política, logrado así tanto

progreso y avances siempre encaminadas en forma positiva; desafortunadamente en algunos casos estos crecimientos nublaron con sus beneficios el objeto por el cual iniciaron y se fueron convirtiendo en herramientas de lucro y beneficio individual a cualquier precio y perdieron sus principios altruistas, por eso hablar de un liderazgo enfocado a un humanismo responsable recobrará estos principios recordándonos que humanismo es sinónimo de desarrollo por medio de la educación, por eso el beneficio más tangible que busca esta forma de influenciar a las personas es recobrar la fe en la creatividad del hombre, en su capacidad de transformar el mundo y construir su propio destino.

Al ser consecuencia, esta tendencia buscará que el hombre obtenga una posición ante el mundo a través de su vida y el valor que le ha dado a la misma, así recuperaremos la dignidad que nos es legítima a todos por igual desde el nacimiento como seres, y que se ha perdido junto con los valores al punto que en las diferentes actividades que hacemos a diario y más aun en las de carácter económico la falta de escrúpulos a puesto por encima intereses como el poder, el placer y el dinero, y para obtenerlos es válido cualquier camino así esté totalmente alejado de toda ética.

La ventaja que dará la implementación de este liderazgo se verá reflejada en las ventajas competitivas que se obtienen al trabajar, basados en valores, creando grupos de trabajo donde se incremente la productividad mediante una cultura de trabajo sinérgico; le otorgan sentido al trabajo, al mismo tiempo que se perfecciona al ser y lo desarrolla surgiendo así una cultura sana que hará sostenibles los beneficios.

Hemos llegado a puntos muy altos del desarrollo corporativo dentro del sistema capitalista, en el que la academia ha influido directamente con el descubrimiento o creación de técnicas de optimización de procesos, estrategias basadas en disminuir costos y lograr mayores márgenes de productividad, pero no

siempre han sido aplicados con fines sanos, algunas persona los han empleado dejando a un lado los valores, y se ha llegado a casos que la prensa nos presenta a diario como en el que el Tribunal de Milán abre juicio donde el primer ministro de Italia, Silvio Berlusconi; este afronta cargos por fraude fiscal; un caso más relacionado con el ambiente empresarial como lo es la estafa realizada por Bernard Madoff, financista estadounidense, quien gozaba de prestigio y reconocimiento en los mercados bursátiles del mundo; su estafa golpeó a mercados y numerosos bancos europeos que pasaban por la crisis financiera mundial y aumentó la tendencia depresiva de las firmas de valores, teniendo como efecto colectivo que hayamos caído en cuenta la forma inmoralista en que se están adelantando todo tipo de actividades económicas y sus pésimas consecuencias.

Asombrado el mundo entero por el punto de corrupción que han tenido quienes lo han realizado, el sistema mismo por consecuencia, ha asumido que si no fija su interés en el crecimiento primero en valores, este crecimiento no será sostenible en el tiempo, ya que la sociedad ha visto las pésimas consecuencias que ha traído este tipo de enfoques erráticos de crecimiento.

Por lo tanto, este sistema de liderazgo viene a surgir como una alternativa, demostrando que el crecimiento económico se puede dar sin pasar por encima de la ética, la moral y la dignidad del ser humano, obteniendo como resultado ya demostrado con ejemplos, que partiendo de estos principios se puede ser más rentable y sostenible.

Si logramos que desde el mundo empresarial y laboral se recupere el crecimiento del ser humano, lograremos en la sociedad un desarrollo moral, cultural y social; transformaremos la actitud y el pensamiento de las generaciones que ingresan en el sistema laboral y recuperaremos las que han caído erráticamente en prácticas mal sanas en el cumplimiento de sus funciones; idílico es pensar que volveremos a tener tanta fe en las personas al punto de antaño

donde la sola palabra y reputación de cada persona era garante del cumplimiento de las actividades que se encomendaban y las prácticas sanas que empleaba en el cumplimiento de su misión.

Hay que influir y direccionar, pero creando una cultura de crecimiento, cambiando esquemas de control basada en estímulos negativos o positivos; todos a través de nuestra vida influenciamos a alguien; en ocasiones sin siquiera percibirlo por nuestra forma de pensar, actuar o en general nuestra manera de vivir, revisemos cómo estamos asumiendo nuestra vida ya que al no estar solos en el mundo siempre habrá alguien mirando qué hacemos y cómo lo hacemos.

La estructuración del ser responsable debe cubrir todos los aspectos de una persona; no podremos esperar actuar de una forma en el trabajo y al llegar a la casa cambiar totalmente; nuestro crecimiento no es limitado solo al buen desempeño de una tarea dentro de una empresa, el desarrollo real es integral, porque al igual que el líder se preocupa por desarrollar estrategias para brindar bienestar a la persona en su ámbito familiar, quien debe fomentar es el beneficiado; y transmitir este crecimiento personal y mejoramiento de su calidad de vida, en beneficio de su relación con los demás iniciando por su entorno más cercano es la tarea principal.

Como siempre, el hombre recurre a su parte espiritual, no solo en el sentido religioso, sino que fortalece su espiritualidad confiando y depositando la fe en su prójimo; podremos crear sistemas automatizados para múltiples procesos, pero no se podrá apartar de estos la injerencia humana, por lo que retornaremos a la confianza que debemos poner en las personas, la cual será fortalecida por los pilares y la filosofía de un liderazgo basado en el humanismo.

4. CONCLUSIONES.

Al revisar los conceptos que mencionamos anteriormente, podremos concluir que el liderazgo se basa en la manera de influenciar a los demás, y a través de la historia los factores que se han empleado para lograr esta influencia sobre los demás, siempre han estado relacionados con el bienestar de quienes son influenciados ya sea en su aspecto económico, de seguridad o político, bajo ese eje se han ido desarrollando las gerencias y formas de manejar no solo los negocios sino, todas las relaciones interpersonales del mundo, enmarcadas en las características que cada etapa del desarrollo humano ha dado.

El hombre dedico sus esfuerzos inicialmente, al desarrollo de tendencias de vida que lograran un beneficio en el cumplimiento de sus actividades y al mismo tiempo suplieran sus necesidades; pero en este camino algunos de los partícipes de estas tendencias vieron mas allá de sus necesidades, creciendo sentimientos de avaricia, ambición y poder, fijando así una tendencia puramente capitalista en la que el fin último era la obtención de mayores márgenes de ganancia, aun si esto representase dejar a un lado los valores y la ética como eje rector de estas actividades; obteniendo así la formación de conglomerados empresariales y económicos de alto poder, pero que en realidad no le aportaron avances reales a la sociedad, sino que se distanciaron de su relación con los demás seres humanos, iniciando así una serie de clasificaciones de las personas más por su poder adquisitivo que por su esencia como ser .

Afortunadamente para el desarrollo de la humanidad, la misma historia nos ha mostrado que llegamos a límites extremos antes de concientizarnos del bien o mal que estamos haciendo, y estamos reaccionando globalmente en la medición de consecuencias de nuestros actos no solo como individuos, sino en las empresas con relación a su influencia desde todos los puntos de vista posibles en su entorno; tal tendencia ha hecho que revisen todos sus procedimientos al interior de ellas mismas y los encausen minimizando sus efectos negativos para el medio ambiente y la sociedad; es allí donde el factor humano recobra la importancia que nunca debió perder y aparecen tendencias de liderazgo enfocadas en el humanismo y la responsabilidad del ser en función de un mejor futuro.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Forero H Luis Gabriel. 2010 liderazgo por valores. Tercera edición.
- Maxwell John C.. Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Septiembre 2007.
- Stucchi Britto Miguel Ángel. Gerencia de Educación 2007.
- Policía Nacional. La Policía Nacional por el camino de la eficiencia, la transparencia y el buen uso de la fuerza. Bogotá D. C. Imprenta Nacional, 2007.
- Policía Nacional. Doctrina policial 2010.

6. CIBERGRAFIA

- <http://portal.educar.org/foros/liderazgo>.
- <http://ignaciobernabe.files.wordpress.com/2011/02/semillas-de-talento-por-ignacio-bernabe>.
- <http://negociosybolso.blogspot.com/search/label/lider%20y%20exitoso>
- <http://es.wordpress.com/tag/lider-global-responsable>.
- <http://es.wordpress.com/tag/liderazgo-humanista>.
- <http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/liderazgo-y-los-valores-organizacionales.htm>
- [http://www.elprisma.com/apuntes/administracion de empresas/relaciones_humanas/](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/relaciones_humanas/)
- [http://grupos.emagister.com/debate/plan de incentivos y motivacional/6995-532743](http://grupos.emagister.com/debate/plan_de_incentivos_y_motivacional/6995-532743)
- <http://veronica-andres.com/sections/2-publications/pages/liderazgo-humanista.pdf>
- <http://books.google.com/books?id=iPrGVMsFATYC&pg=PA579&lpg=PA579&dq=liderazgo+basado+en+el+humanismo&source=bl&ots>
- <http://www.buenastareas.com/temas/direccionamientos-basado-en-el-humanismo/180>
- <http://es.scribd.com/doc/19004336/FGonzalezEnsayo-Humanismo-Politico-Aplicado-a-La-Participacion-Ciudadana>
- <http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/psicologia/Tema16.html>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/LEST>
- <http://www.pearsoneducacion.es/corporativo/detallenotas.asp?id=703>
- <http://paginaspersonales.deusto.es/mpoblete2/publicaciones.htm>