

DESARROLLO SUSTENTABLE, NEGOCIOS, EMPRENDIMIENTO Y EDUCACIÓN

latindex  Dialnet  IDEAS

LOS VALORES COMO COMPLEMENTO DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA

MSc. Yamilka Pino Sera¹

MSc. Reol Zayas Batista²

MSc. Armando Rodríguez Gómez³

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Yamilka Pino Sera, Reol Zayas Batista y Armando Rodríguez Gómez (2021): "Los valores como complemento del liderazgo en la empresa", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 21 (p.p. 9-18, julio 2021). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/21-julio2021/valores-liderazgo-empresa>

RESUMEN

En el artículo se analizan diferentes definiciones sobre el tema de los valores, entre los autores consultados y que permitieron alcanzar un significativo grado de comprensión teórica sobre ellos se señalan Baxter, 2001, 2003, y Fabelo, 2011. La búsqueda de atributos de la personalidad, sociales, físicos o intelectuales que distinguen a los líderes de quienes no lo son, se remonta a las primeras etapas de las investigaciones acerca del liderazgo. Los primeros esfuerzos de los investigadores por descubrir los rasgos del liderazgo terminaron en varios callejones sin salida. Una revisión realizada a finales de la década de 1960 de 20 estudios diferentes identificó cerca de 80 rasgos del liderazgo, pero tan solo cinco de ellos eran comunes en cuatro o más de las investigaciones. Robbins (2009, p. 369). Los líderes están conminados a responder con rapidez a los cambios del entorno, díganse los económicos, políticos, ambientales y sociales, por lo que es necesario pertrecharse de un conjunto de valores para propiciar el éxito de la empresa. A pesar del reconocimiento de la importancia de los estudios de liderazgo desde la axiología y su incidencia e importancia en la vida empresarial, se manifiestan carencias en el orden teórico-práctico, todo lo cual permitió identificar como **objetivo** del presente artículo: análisis de los valores como complemento del liderazgo en el sistema empresarial.

Palabras clave: liderazgo, valores, organización.

¹ Profesora, Universidad de Holguín, Holguín, Cuba, ypino@uho.edu.cu

² Profesor, Universidad de Holguín, Holguín, Cuba, rzayas@uho.edu.cu

³ Profesor, Universidad de Holguín, Holguín, Cuba, agomez@uho.edu.cu

VALUES AS A COMPLEMENT TO LEADERSHIP IN THE ENTERPRISE

ABSTRACT

The article analyzes different definitions on the subject of values, among the authors consulted and that allowed reaching a significant degree of theoretical understanding about them are Batista, 2001 and Fabelo, 2011. The search for personality, social, physical or intellectual attributes that distinguish leaders from non-leaders dates back to the early stages of research on leadership. Early efforts by researchers to discover leadership traits ended in several dead ends. A review in the late 1960s of 20 different studies identified nearly 80 leadership traits, but only five of them were common in four or more of the investigations. Robbins (2009, p. 369). Leaders are required to respond quickly to changes in the environment, such as economic, political, environmental and social changes, so it is necessary to equip themselves with a set of values to enable the success of the company. In spite of the recognition of the importance of leadership studies from axiology and its incidence and importance in business life, there are deficiencies in the theoretical-practical order, all of which made it possible to identify as the **objective** of this article: analysis of values as a complement to leadership in the business system.

Keywords: leadership, values, organization

INTRODUCCIÓN

La organización ha sido definida como unidad social coordinada en forma consciente, que incluye a dos o más personas, y que funciona con relativa continuidad para lograr una meta o un conjunto de ellas de forma sistematizada (Stoner, 2007; Chiavenato, 2009; Robbins, 2009), es la “interacción de individuos y grupos humanos, coordinada por una estructura de autoridad, en la búsqueda de objetivos y metas comunes” (Ávila, 2015, p.10). “Ellos poseen independencia una de otra, manifiestan características y comportamientos distintos, pero no existen aisladas, sino como parte de un medio social del que reciben influencia y al que aportan sus productos/servicios, y el resultado de su desarrollo e innovaciones” Bravo (2018, p.8).

En la actualidad se manifiestan muchos desafíos y oportunidades donde los investigadores utilizan los conceptos del comportamiento organizacional y una o varias de sus variables para sustentar el éxito de una organización, como: motivación, cultura, comunicación, valores, liderazgo, lealtad, satisfacción, trabajo en equipo, diseño de estructuras (Alabart, 2003; Mintzberg et al., 2003; Bernal y Sierra, 2008; Hernández, 2009; Salazar, Guerrero, Machado, Cañedo, 2010; Queris, Almirall, Capote, Alfonso, 2012; Sarmentero, Portuondo y Falcón, 2012; Thompson, Peteraf, Gamble, Strickland, 2012; Serrate, 2014; González, 2017; Jaquinet, 2016 y Bravo, 2018).

Diferentes investigaciones realizadas en el marco de las organizaciones presentan algunas de las variables del comportamiento organizacional (CO) como decisivas para el éxito de su gestión, y a partir de ellas se han desarrollado estudios sobre liderazgo (Hernández, 2009).

Diferentes autores cubanos exhiben numerosos estudios sobre el tema de los valores, entre los autores consultados y que permitieron alcanzar un significativo grado de comprensión teórica sobre ellos se señalan Baxter, 2001, 2003 y Fabelo, 2011; todos abordan el tema desde diversas aristas tales como: filosóficas, sociológicas, psicológicas, históricas, pedagógicas y éticas.

En Cuba sirvieron como referentes autores como Ricardo, 2011; Rodríguez, 2002; Concepción, 2007; Cruz, 2014; Proenza, 2016; Ferro, 2018; Serrano, 2018, Pérez, 2018; Orozco, 2018 y González, 2019; cuyos criterios han corroborado la necesidad de implementar acciones estratégicas encaminadas al fortalecimiento de valores en el sector Empresarial y que sirven de sustento epistémico en esta investigación.

Fue posible encontrar importantes ideas que sirven de base al proceso investigativo, aunque ninguna obra de las consultadas, por no ser su objeto de estudio, se refiere a la problemática específica existente en la Empresa GARBO en Holguín.

“El tema del liderazgo ha fascinado al mundo desde hace mucho tiempo y está adquiriendo una importancia cada vez mayor en las organizaciones. La razón es muy sencilla: las empresas requieren líderes que las dirijan correctamente, pues el liderazgo es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la competitividad. Sin liderazgo, las organizaciones corren el peligro de vagar sin metas ni rumbo definido. El liderazgo les imprime fuerza, vigor y dirección” (Chiavenato, 2009, p. 335).

A lo largo de la historia, los grandes líderes como Alejandro Magno, Napoleón, Mao, Churchill, Washington, Fidel Castro, Mandela, Ernesto Guevara, han sido descritos en términos de sus rasgos. Por tanto, las teorías de los rasgos del liderazgo se enfocan tanto en las cualidades morales, políticas, sociales y en las características personales.

La búsqueda de atributos de personalidad, sociales, físicos o intelectuales que distinguen a los líderes de quienes no lo son, se remonta a las primeras etapas de las investigaciones acerca del liderazgo. Los primeros esfuerzos de los investigadores por descubrir los rasgos del liderazgo terminaron en varios callejones sin salida. Una revisión realizada a finales de la década de 1960 de 20 estudios diferentes identificó cerca de 80 rasgos del liderazgo, pero tan solo cinco de ellos eran comunes en cuatro o más de las investigaciones. Robbins (2009, p. 369)

Hacia la década de 1990, después de diversos estudios y análisis, lo más que se podía decir era que la mayoría de los líderes “no son como otras personas”, pero los rasgos que los caracterizaban variaban mucho de una revisión a otra. Existía mucha confusión sobre el tema. Robbins (2009, p. 370)

Los líderes están conminados a responder con rapidez a los cambios del entorno, díganse los económicos, políticos, ambientales y sociales, por lo que es necesario pertrecharse de un conjunto de valores para propiciar el éxito de la empresa.

Esto responde a lo establecido en la Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los cuadros del estado y del gobierno y sus reservas constituye el fundamento para el ejercicio profesional de los mismos, tiene como finalidad el aprendizaje, mediante la formación de éstos, bajo el principio de una

sólida educación político-ideológica, en administración-dirección y técnico-profesional; la actualización continua de los conocimientos y habilidades durante su vida profesional, lo que contribuye, de forma sistemática, a la elevación de la eficiencia y la calidad en el cumplimiento de sus funciones y al desarrollo de una cultura general superior.

La estrategia se sustenta en la Política del Partido Comunista de Cuba, del Estado y del Gobierno, y constituye un sistema coherente y armónicamente estructurado, que garantiza la continuidad del proceso educativo de los Cuadros y sus reservas en sus diferentes etapas de desarrollo.

Esta estrategia tiene como objetivo garantizar el aprendizaje mediante la preparación y superación integral de los cuadros y sus reservas para contribuir a que logren un cabal desempeño de sus funciones o adquieran la preparación necesaria para promoverlos a cargos superiores, fortalezcan su liderazgo y autoridad como dirigentes y estén en mejores condiciones para cumplir la Política del Partido Comunista de Cuba, del Estado y del Gobierno, en defensa de las conquistas de la Revolución.

En correspondencia con lo anterior en los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución (PCC) se plantea la necesidad de “Continuar prestando la máxima atención a la selección y al control de los cuadros, funcionarios y empresarios que intervienen en las relaciones económicas externas, de manera especial, a la conducta ética acorde con los principios de la Revolución y la preparación técnica, en aspectos económicos, financieros, y jurídicos, entre otros” (Partido Comunista de Cuba, 2016, p. 16).

Existen diversos tipos de organizaciones, empresas de producción, distribución, servicios, recreativas, instituciones lucrativas y no lucrativas, que brindan y crean conocimientos, pertenecientes al gobierno, públicas, no gubernamentales.

La investigación estará centrada en la Empresa Garbo la que tiene misión: Nutrir, dar confort y mejorar la calidad de vida de los trabajadores del sistema de la Construcción, a través de los servicios de Alimentación, Alojamiento, Recreación y comercialización de renglones agropecuarios y plantas ornamentales así como los insumos del constructor. Contando para ello con una infraestructura adecuada, personal preparado y motivado, tecnologías de avanzada que garantizan el perfeccionamiento de nuestra gestión empresarial.

Se ha planteado como visión: Ser una organización que garantiza el bienestar de los trabajadores de la construcción con servicios de alimentación, alojamiento y recreación y una producción especializada en materia agrícola y pecuaria en mejora continua y una adecuada gestión medio ambiental.

A pesar del reconocimiento de la importancia de los estudios de liderazgo desde la axiología y su incidencia e importancia en la vida empresarial, se manifiestan carencias en el orden teórico-práctico, todo lo cual permitió identificar como situación problemática:

1. Desconocimiento en la Empresa Garbo en Holguín y sus implicaciones.
2. Carencia de una metodología y un manual en la empresa que permita diagnosticar, evaluar y fortalecer los valores en líderes, acorde a las condiciones cambiantes del entorno.

En consonancia con lo antes planteado formulamos el **problema científico** de la siguiente forma: ¿Cómo contribuir al fortalecimiento de los valores en los líderes de la Empresa GARBO?

El **objetivo** que se propone en la investigación consiste en: elaborar un conjunto de características que debe poseer el que dirige para poder tener resultados en la formación de valores en una empresa.

La metodología empleada se fundamentó en la concepción dialéctico-marxista. Se aplicó la triangulación de fuentes, métodos, teorías y autores en los respectivos campos de estudio donde enfocaron sus investigaciones, ello contribuyó a la construcción de un sistema homogéneo y coherente de conocimiento científico.

Desde la perspectiva de los métodos del nivel teórico, se acudió al análisis y crítica de fuentes, concretado a través de las operaciones lógicas de análisis-síntesis, inducción-deducción.

Fue aplicado en el proceso de selección, recopilación e interpretación de la información con la finalidad de precisar la naturaleza, grado de confiabilidad y la trascendencia real de la documentación. El método teórico hermenéutico, por su parte, se concreta en el análisis del discurso, del texto y del contenido textual, y fue utilizado para la interpretación de los textos desde dos perspectivas: su interpretación literal y la interpretación del mundo social del texto. Este método fue de gran utilidad a partir de que una revisión de las legislaciones referidas al Ministerio de la Construcción y a la Empresa GARBO.

Entre los métodos empíricos se utilizó la observación científica permite al investigador ponerse en contacto directo con la realidad objeto de estudio, se aplicaron entrevistas y encuestas a los diferentes directivos de la Empresa GARBO.

La investigación aporta una metodología, contentiva de un manual, dirigida a diagnosticar, evaluar y fortalecer los valores en líderes, acorde a las condiciones cambiantes del entorno, en la Empresa GARBO, contribuirá a elevar la efectividad empresarial y a su vez constituye una herramienta que permitirá contribuir a una mayor competitividad de la empresa al fortalecer el Comportamiento Organizacional.

RESULTADOS

A nivel mundial se han empleado varias denominaciones para este proceso, tales como administración, dirección y gestión, pero desde la teoría existen sutiles diferencias. El concepto dirección ha sido analizado por un sinnúmero de autores tales como Fayol, 1973; Afanasiev, 1978; Kast y Rosenweing, 1980; Omarov, 1981; Carnota, 1985; Robbins, 2009; Chiavenato, 2009; ISO 9000, 2000; Ascensio, 2004; Koontz y Weihrich, 2004; Iglesias, 2016 y Stoner, 2007. Resultan coincidentes en que la dirección tiene como funciones: planificar, organizar, coordinar, dirigir, mando, control, es un proceso, tiene carácter integrador, eficiencia, eficacia, está encaminada a la obtención de objetivos, flujo informativo, tomar decisiones y satisfacción de la sociedad.

Stoner (2007) por su parte expone que administrar “consiste en darle forma, de manera consciente y constante, a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de servirles para alcanzar sus metas. Estas personas se llaman gerentes. Estas personas se llaman

gerentes. Los gerentes (entrenadores, directores, ejecutivos de ventas) tal vez resulten más evidentes en unas organizaciones que en otras, pero si éstas no tienen una administración eficaz, es probable que fracasen” (p.7).

Los autores de esta investigación concuerdan en que todos pueden ser considerados sinónimos, pero considera el más pertinente el de gestión, al otorgarle, al menos como connotación psicológica una mayor amplitud al proceso de dirección en que deben prevalecer estilos participativos y de colaboración por encima de otros menos democráticos, propios y necesarios para ejercer un buen liderazgo.

“La dirección científica es una necesidad de la sociedad, en cualquiera de sus niveles de desarrollo, de lo que se desprende el carácter social del trabajo. Desde la antigüedad los hombres se agruparon en colectividades y realizaron el trabajo en común, para conseguir de la naturaleza los medios de subsistencia, lo que requería aunque fuera de forma espontánea, una dirección; es decir, el establecimiento de cierto orden y organización para transformar la naturaleza y asegurar la organización de los medios de producción y del propio hombre” Ricardo (2011, p. 6).

Marx (1965, p. 286) planteó al respecto: “(...) todo trabajo directamente social o colectivo en gran escala, requiere en mayor o menor medida una dirección que establezca un enlace armónico entre las diversas actividades individuales y ejecute las funciones generales que brotan de los movimientos del organismo productivo total, a diferencia de los que realizan los órganos individuales; un violinista sólo se dirige el mismo, pero una orquesta necesita un director.”

El mismo autor resume el carácter indispensable de la dirección en la armonización de la producción, pero la dirección no se refiere sólo a la producción social; el hombre desarrolla su trabajo en colectividad, pertenece a una clase, grupo o formación social, por lo que la dirección influye, además, en las relaciones sociales que surgen en el proceso de producción, distribución, cambio y consumo de los bienes materiales.

A continuación, se exponen las cualidades que debe poseer un dirigente según Lenin, citados por Réshetov (1985), que guardan relación con lo relativo al comportamiento organizacional planteado por Robbins (2009).

- “Para administrar hay que ser competente, hay que conocer minuciosamente las condiciones de la producción y la técnica actual de la rama de producción correspondiente y tener cierta preparación científica”. Lenin, V.I. Discurso pronunciado en el III Congreso de toda Rusia de los trabajadores del transporte por agua. O.C., T. 40, p. 215

- “El dirigente (...) debe poseer en el más alto grado la capacidad de atraerse a la gente...” Lenin, V.I. Últimos artículos y cartas. O.C., t. 45, p.351.

- “(...) tiene que haber responsabilidad individual; esto, y la administración individual, es tan necesario como es esencial la discusión colectiva de los problemas fundamentales, si no queremos que haya burocracia ni ocasión de eludir responsabilidades” Lenin, V.I.VII Congreso de los Soviets de toda Rusia. O.C., t. 39, p. 428-429.

-El dirigente se impone "...no por la fuerza del poder, sino por la fuerza del prestigio, por la de la energía, de la mayor experiencia, de la mayor diversidad de conocimientos y del mayor talento". Lenin, V.I. Carta a un camarada acerca de nuestras tareas de organización. O.C., t.7, p. 14.

-Para conocer a los hombres es necesario "(...) atenderlos, responder por ellos, unirlos, y dirigirlos en la práctica, hay que estar en todas partes, correr de un lado a otro, verlos a todos ellos en su tarea, trabajando". Lenin, V.I. A V. A. Noskov. O. C., T. 46, p. 213.

-“El dirigente debe poseer en el más alto grado la capacidad de atraerse a la gente...”. Lenin, V.I. Últimos artículos y cartas. O. C., t.45, p. 351.

-“Un joven bueno como poeta, como periodista, como conferenciante. Pero nosotros...lo ponemos en un trabajo de legislación y así lo estropeamos, lo echamos a perder tanto a él como al trabajo”. Lenin, V.I. A A. S. Enukidze. O. C. t. 54, p. 161. “En la selección y colocación de los cuadros son inadmisibles el subjetivismo, el nepotismo, el localismo. Cada uno de los funcionarios debe estar en su lugar brindando el máximo provecho a la causa común.” (Réshetov, 1985, p. 232)

Los valores como complemento del liderazgo en el sistema empresarial

A partir del siglo XIX o XX el término valor se convierte en un tema necesario de estudiar, por lo que se conforma como una disciplina independiente, de la filosofía, naciendo así la axiología, (del griego *axia* - valor y *logos* - estudio, tratado). Esta rama del saber filosófico ha tratado de dar respuesta a cuál es la naturaleza de los valores humanos, de dónde surgen y cuál es su fuente. Esto no ha tenido respuesta única dentro de la filosofía, pues diversos sistemas han ofrecido distintas interpretaciones de los valores. “(...) Con la intención de superar las limitaciones inherentes a las concepciones axiológicas clásicas, hemos propuesto un enfoque multidimensional de los valores que, al mismo tiempo que los comprenda como un fenómeno complejo con manifestaciones distintas en diversos planos de análisis, muestre la conexión mutua entre esos planos y realice para cada uno de ellos las precisiones categoriales correspondientes” Fabelo (2011, p.54).

(...) Ciertos individuos o grupos que ostentan el poder son los que imponen este sistema al resto del universo social de que se trate, mediante la conversión de su escala de valores en oficial” Fabelo (2011, p.57). Cuando el contexto sea la empresa, donde tiene lugar la relación dirigente-dirigido esta escala de valores se manifiesta a través de los valores compartidos, que en el caso de la empresa son: ética, unidad, excelencia, laboriosidad, crecimiento profesional, sentido de pertenencia, responsabilidad, creatividad y honradez.

“En el **primero** de estos planos, es necesario entender a los valores como parte constitutiva de la propia realidad social, como una relación de significación entre los distintos procesos o acontecimientos de la vida social y las necesidades e intereses de la sociedad en su conjunto, o sea, cada resultado de la actividad humana desempeña una determinada función en la sociedad, favorece u obstaculiza el desarrollo progresivo de ésta y adquiere una u otra significación social. Este sistema objetivo de valores es dinámico, cambiante, dependiente de condiciones histórico concretas y se estructura de manera jerárquica”. Fabelo (2011, p.54).

Este primer plano guarda estrecha relación con la empresa, tributa a los procesos que se producen en esta y su significación social, a partir del contexto donde se manifiesta, con una unidad de acción entre la misión y la visión y la función social para la que fue creada.

“El **segundo plano** del análisis se refiere a la forma en que esa significación social, que constituye el valor objetivo, es reflejada en la conciencia individual o colectiva; como resultado de un proceso de valoración en cada sujeto social aparece su propio sistema subjetivo de valores, que puede poseer mayor o menor nivel de correspondencia con el sistema objetivo de valores, en dependencia del nivel de coincidencia de los intereses particulares del sujeto con los intereses generales de la sociedad, y además en dependencia de las influencias educativas y culturales que ese sujeto recibe y de las normas y principios que prevalecen en la sociedad en que vive. Estos valores subjetivos o valores de la conciencia cumplen la función de reguladores internos de la actividad humana” Fabelo (2011, p.55).

Este plano de análisis guarda relación con la estructura de la subjetividad dada por Bombino (2004) en cuanto a la interiorización individual de los valores, que a juicio de este autor debe ser cualidad permanente de un líder en el sistema empresarial, para así responder a los reclamos de la sociedad y el Estado cubano:

“La expresión reguladora se encuentra en la subjetividad individual o interiorización del valor, cuando este alcanza una significación personal, es decir, cuando el individuo conoce qué defender, cómo actuar, pero, además, este conocimiento genera vivencias, emociones, sentimientos favorables en esta dirección. Para que el valor se incorpore a la subjetividad individual y se exprese eficazmente en la regulación del comportamiento del sujeto, es imprescindible que este no solamente posea cierto grado de información, comprensión y reflexión acerca de los contenidos constitutivos del valor, sino que además tales contenidos signifiquen algo para el sujeto, despierten en él emociones o lo que es lo mismo, la necesidad, el disfrute, el placer de vivir, comportarse, hacer patentes tales valores. La formación de valores supone la articulación armónica entre lo nuevo y lo precedente”. (p. 441)

Este segundo plano, responde al nivel subjetivo de los líderes que son sujetos portadores de necesidades, intereses, sentimientos que determinan o condicionan su sistema subjetivo de valores, que a su vez influye en los valores compartidos de la empresa, una correcta armonía entre los valores de los líderes y los de la empresa contribuirá a elevar la efectividad empresarial.

“El **tercer plano** de análisis se refiere a que la sociedad siempre debe organizarse y funcionar en correspondencia con un sistema de valores instituidos y reconocidos oficialmente. Este sistema puede ser resultado de la generalización de una de las escalas subjetivas existentes en la sociedad o de la combinación de varias de ellas, y por tanto, pueden tener un mayor o menor grado de correspondencia con el sistema objetivo de valores. De ese sistema institucionalizado emanan la ideología oficial, la política interna y externa, las normas jurídicas, el derecho, la educación formal, entre otros” Fabelo (2011, p.55).

De modo que “(...) en cualquier ámbito social -y atendiendo a estos tres planos de análisis- es posible encontrar, además del sistema objetivo de valores, una diversidad de sistemas subjetivos y un sistema

socialmente instituido. Se ha mostrado (...) a partir de los valores objetivos, de los sistemas subjetivos e instituidos de valores. Pero no se trata aquí de una relación de causalidad unidireccional. En realidad todas estas diferentes dimensiones de los valores interactúan entre sí en múltiples sentidos. Los valores objetivos, como componentes de la realidad social, sólo pueden surgir como resultado de objetivaciones de la subjetividad humana. Los valores de este último plano reciben no sólo, a través de la praxis, el influjo de la objetividad social, sino también, por medio de la educación y otras vías, la acción de los valores instituidos. Estos últimos, precisamente a través de las subjetividades que condiciona, matiza la creación de nuevos valores objetivos” Fabelo (2011, p.58).

DISCUSIÓN

Luego del análisis-síntesis de las diferentes definiciones sobre liderazgo y los valores los autores de la investigación han elaborado un conjunto de características que necesariamente debe poseer el que dirige para poder tener resultados en la formación de valores en una empresa, siendo las siguientes:

- Ejemplaridad moral ante el colectivo que dirige.

No es posible pedir a nadie que haga lo que no se es capaz de hacer; el líder debe predicar con su ejemplo y ser portador de los valores que pretende educar en los demás; ese es el papel que se le otorga en este trabajo de investigación.

- Sensibilidad ante los problemas, preocupaciones, sueños, ideas e intereses de los demás.

El líder debe considerar al trabajador como lo más importante no por su capacidad para desarrollar el trabajo generador de riquezas, sino porque es un ser humano sensible y complejo al que hay que escuchar, entender y atender; ello contribuye a educar valores y potenciarlos.

- Generador de sueños, ideas e ilusiones que creen motivación en el colectivo.

El líder debe ser capaz de encender la llama y propagarla en todo el colectivo de modo ilusionante donde todos se motiven y generen la expectativa del triunfo.

- Capacidad para educar

La función de liderazgo en la sociedad socialista tiene la responsabilidad de educar a los individuos y convierte a la empresa en un escenario de aprendizaje que a la vez, contribuye a la educación de la familia y la sociedad y esa educación es la que potencia los valores deseados.

- Optimismo; carácter emprendedor y confianza en los demás.

El líder emprende la transformación con la convicción de que puede lograrse y que entre todos, la obra es posible, ese mismo sentimiento deberá transmitirlo a su colectivo.

- Buen desempeño como comunicador.

El líder comparte información que es útil a todos, sabe convencer porque expone las razones de manera convincente y además sabe escuchar porque los trabajadores también pueden aportar soluciones e información útil para la toma de decisiones.

- Sabe utilizar el reconocimiento oportuno por los triunfos alcanzados.

El justo y oportuno reconocimiento es un elemento motivador para el reconocido y ejemplarizante para el rezagado.

CONCLUSIÓN

Los valores y el liderazgo han sido estudiados desde diferentes perspectivas por autores nacionales e internacionales, sin embargo, cada uno de ellos aborda una determinada arista del concepto, por lo que no existe una valoración integral y unánime de su importancia para las organizaciones del sistema empresarial. Los diferentes presupuestos epistemológicos sobre el proceso de dirección, los valores y liderazgo en el sistema empresarial han permitido demostrar la necesaria relación entre sí y con el entorno.

REFERENCIAS

- Alabart, Y. (2003). Papel de las Universidades en la transformación de la Cultura Organizacional, en el entorno Empresarial cubano, a través de la formación de competencias profesionales. Artículo aceptado para publicar en la Revista Cubana de Educación Superior.
- Baxter, E. (2001). La educación en valores: Papel de la escuela (conferencia temática). Evento Internacional de Pedagogía, Palacio de las Convenciones. La Habana.
- Baxter, E. (2003). Cuándo y cómo educar en valores. Pueblo y Educación.
- Chiaveanato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Concepción, D. (2007). Metodología para contribuir a fortalecer el valor responsabilidad en el desempeño de los cuadros del PCC en los municipios de la provincia Holguín. Tesis de Maestría Ciencias Sociales y Axiología. Escuela del Partido de Holguín
- Fabelo, J. R. (2011). Los valores y sus desafíos actuales. José Martí.
- Ricardo, R. (2011). Estrategia para la gestión axiológica en el sistema empresarial industrial, su concreción en la empresa Cárnica Holguín. Tesis de Maestría Ciencias Sociales y Axiología. Empresa Cárnica de Holguín
- Robbins, S. (2009). comportamiento organizacional. Decimotercera edición. PEARSON EDUCACIÓN, México
- Rodríguez, R. (2002). Exploración de los valores organizacionales presentes en la Cultura Organizacional de una Fábrica Tabacalera de la Provincia de Villa Clara. Cuba.
- www.psicologíacientífica.com/a-organ.htm
- Stoner, J. (2007). Administración. V Edición. Prentice - Hall Hispanoamericana. México.