

Valores: Un reto para el liderazgo actual

MA Luís Álvaro Moreno Espinoza
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Departamento de Ciencias Administrativas

Resumen

El presente ensayo está basado en el estudio del libro: *Los líderes para el siglo XXI. Lo que los dirigentes de hoy y mañana deben aprender de grandes Líderes y Maestros de la humanidad* del autor Alfonso Siliceo Aguilar. El objetivo del ensayo es analizar la propuesta del autor sobre la necesidad de generar una conciencia sobre la actual crisis de valores y de la necesidad de un cambio con el fin de construir un mejor futuro para las próximas generaciones a través de la incorporación de valores. Este texto tiene la finalidad de abordar los tres grandes capítulos del libro que abarcan el pensamiento de este autor y que son: (1) La crisis de valores y necesidad de un cambio, (2) El perfil y valores de un buen líder, y (3) Los perfiles de trece grandes líderes y maestros de la humanidad y determinar si, efectivamente, nuestra sociedad requiere de un cambio sustancial basada en principios y valores y si es precisamente esta cuestión de valores, el reto para el liderazgo actual.

De la crisis de valores hacia una cultura humanizante. La humanidad, a lo largo de su historia, ha tenido grandes líderes y maestros cuya influencia ha trascendido a través de los siglos. Cuando se tratan de analizar las causas de la permanencia de esa influencia, se determina en todos ellos un factor que pareciera ser el común

denominador: *Los valores*. No obstante lo anterior, pareciera ser que esa sabiduría, fundada en altos valores, ha sido ignorada de generación en generación, y la sociedad se ha enfocado a cuestiones materiales y egoístas que, en consecuencia, la han sumido en una crisis de valores. El autor señala:

Nadie puede negar que nuestra actual sociedad pasa por una crisis cuyo contenido es de la mayor trascendencia y que puede denominarse como una crisis de valores del hombre y la sociedad. La crisis puede ser planteada como una inversión de la escala valorativa, como una preeminencia de los valores científico-técnicos, económicos, pragmáticos y utilitaristas, sobre valores como la democracia, la solidaridad, la justicia, la equidad, la paz, la seguridad, la libertad, el bien común y otros de igual o mayor rango cuyo contenido se refiere a la dignidad del ser humano y del ser social antológicamente considerados, es decir, derivados de la esencia misma de la naturaleza humana (1997:3).

Efectivamente, nuestra sociedad actual enfrenta una crisis de valores porque se ha dejado de lado lo auténticamente humano, lo espiritual y cada vez, más dentro de un individualismo puro, se ha

dejado de lado la aportación que podemos hacer para el mejoramiento social y humano y nos hemos enfocado a las cuestiones puramente materiales. Siliceo señala que:

Nuestra sociedad se caracteriza por concebir el desarrollo, no como un desarrollo integral, sino parcial, es decir, se entiende por desarrollo el tecnológico, el científico, el económico, el urbano, etc., y pocos son los que conciben y luchan auténticamente por un *desarrollo integral* en el que las prioridades las constituyan los valores humanos-sociales a los que deben servir la ciencia, la tecnología, la economía, la administración y en general todas las disciplinas aplicadas (1997:4).

Como se puede observar, la crisis se da por la forma pragmática como nuestra sociedad concibe el desarrollo dejando de lado el modelo basado en la dignidad humana y que constituiría el *desarrollo integral* del cual habla el autor.

Ante esta ausencia de valores se hace necesario replantear el modelo de sociedad a partir de los valores universales que nos han sido heredados por los grandes líderes de la humanidad. La tarea ciertamente no es fácil e implica un reto para el liderazgo actual porque corresponde a los líderes actuales la construcción de una nueva sociedad a partir de los principios y valores que garanticen un mejor futuro; le corresponde al liderazgo actual impulsar las acciones que ayuden a construir un nuevo modelo que considere el desarrollo integral del ser humano.

En una sociedad pragmática en la cual a los líderes actuales solo les importa el poder, los intereses personales o de grupo y que lo aprovechan para servirse a sí mismos, se hace necesario un cambio visionario en función de valores y esa trinchera, a partir de la cual se puede impulsar el cambio que tanto necesita la sociedad actual, es la posición de liderazgo.

El líder tiene el reto de convertir a esa sociedad pragmática en una sociedad más social y más humana. La gran interrogante sería: ¿Cómo se puede promover un nuevo modelo de sociedad basada en valores y principios en un entorno pragmático, desinteresado y aún resistente a cualquier cambio? Coincido con la propuesta del autor de crear un nuevo liderazgo y un replanteamiento en la

formación de líderes a partir de reconocer la necesidad de valores (1997:8).

Las acciones para la creación de un nuevo modelo de sociedad en la que imperen valores y principios implican una visión de largo plazo porque constituyen el enfrentamiento a manifestaciones culturales

caracterizadas por la ausencia de principios y valores. Si por largo tiempo se ha practicado una cultura de anti-valores no es fácil el reto de imponer una nueva cultura como lo propone Siliceo con su concepto de cultura humanizante:

La cultura humanizante, es decir, la verdadera cultura, debe crear y mantener las condiciones de vida que permitan al hombre, con base en su dignidad como persona, realizar su potencial y alcanzar su destino natural y espiritual. Esta es la esencia del concepto de “bien común”, el cual como resultado de la cultura humanizante no es una definición que pueda seguir adornando discursos de políticos, empresarios, maestros y textos de estudio, debe ser una realidad tangible que facilite la educación necesaria para que el hombre tome conciencia respecto de su ser y quehacer (1997:9).

Efectivamente, los cambios radicales no se logran a través del discurso sino a través de acciones concretas y de la decisión política de ejecutarlas. Al respecto me parece congruente la inclusión que hace el

autor de la opinión de Isaac Guzmán Valdivia en su libro *humanismo trascendental y desarrollo* con respecto a “el bien común” que dice:

El bien común no es de generación espontánea. Es obra de los hombres que viven en sociedad. El bien común es fruto de la solidaridad social. Pero también debe pensarse que el bien común es una realidad hecha, cuajada, definitiva. Por lo contrario, es algo que se hace continuamente. Es un lograr progresivo que nunca termina. Además el bien común no es una abstracción. Es concreto, en el tiempo y en el espacio. Cada sociedad se esfuerza por realizar su bien común, y éste adquiere características y matices que reflejan la manera como los hombres que conviven en una época y lugar determinados entienden y realizan su propia existencia (1997:9).

Precisamente este accionar es el que determina las características culturales que facilitan el desarrollo de una sociedad hacia una mejor calidad de vida. “La cultura ayuda al hombre a ser conciente de su

identidad, tarea, vocación y trascendencia para hacerlo consciente de su existencia misma”. (1997:10)

Creo en lo personal que en la medida que el hombre tome conciencia de la

importancia de su participación en el impulso de una nueva sociedad como protagonista activo a través del papel que le corresponda jugar, ya sea por medio de la educación, de la expresión de sus ideas políticas, de su influencia en las aulas o en cualquier organización de la que forme parte, mayor será el impacto social y su influencia en la construcción de un nuevo modelo social basado en valores y principios.

La salud integral y el liderazgo.

No se puede hablar de líderes que impulsen el cambio de la sociedad sin hablar de la salud física, psicológica y espiritual de los

mismos. Resulta incongruente que el desarrollo científico y tecnológico de nuestro tiempo deteriore esa salud integral. Los niveles de contaminación, la criminalidad, el desempleo, la desnutrición, la falta de vivienda digna, la deforestación, las guerras, alteran nuestros niveles de salud física. Existen problemas de neurosis, estrés, depresión, ansiedad, fobias que representan serios problemas de salud psicológica. El hombre se ha enfrentado a una pérdida de valores y de un vacío existencial porque desconoce el sentido de su existencia lo que deriva en un problema espiritual.

El gran peligro al que nos enfrentamos todos, individuos, familias y organizaciones es perder la propia identidad y el sentido de la vida; es decir, a caer en la enajenación que nos hace vivir lo que no queremos o no somos; objetos de la propaganda, las modas sociales y los valores huecos. Dejamos de vivir: el afecto y el compromiso humano, el gozo de la naturaleza, de la belleza y la búsqueda de la verdad y nos dejamos llevar por las formas exteriores del poder económico, social y el estatus. Todas estas formas distintas de enajenación en la que el valor y la dignidad de la persona pierden el **centro de la escala valorativa**, resultan en el hecho dramático de que a cada momento el hombre se aparte de su destino (1997:11).

En la actualidad hay una mayor conciencia en el hombre de que algo en su interior no esta funcionando adecuadamente y está buscando de una manera más conciente una respuesta espiritual y un crecimiento interior. De alguna manera ha tratado de refugiarse en prácticas milenarias orientales en busca de salud mental y

espiritual, como el yoga. Sin embargo existen cuestiones culturales de fondo entre el oriente y el occidente donde el primero busca una compenetración interior de los valores con el espíritu, mientras que el segundo lo enfoca en cuestiones meramente materiales. El autor señala que “Las filosofías y prácticas orientales, señaladas

antes, han enseñado que el hombre antes que nada es un ser espiritual llamado a un destino trascendente, que el mundo occidental no ha podido presentar congruentemente”(1997:13). Sin embargo en la filosofía occidental ha existido un desconocimiento profundo de nuestra identidad y razón de vivir. Ante este entorno, se vuelve indispensable dirigir los esfuerzos para la recuperación de la salud física, la salud psicológica o emocional y sobre todo un encuentro interior que renueve las fuerzas espirituales y que nos proporcionen un sentido a nuestra vida. El reto de construcción de una nueva sociedad basada en valores y principios requiere de

líderes con plena salud integral capaces, no sólo de coordinar esfuerzos, sino de influenciar su entorno de tal manera que haya continuidad en el esfuerzo emprendido. Esto implica ejercer el liderazgo y preparar a los futuros líderes basados en principios y valores para que las futuras generaciones puedan vivir un nuevo orden social, que puedan vivir de una manera solidaria, dando y recibiendo y estableciendo las bases para un desarrollo integral del futuro. Me parece oportuno citar algunas características que del “nuevo hombre” hace Erich Fromm y que son como siguen:

La función de la sociedad nueva es alentar el surgimiento de un hombre nuevo, ser cuya estructura de carácter tendrá las siguientes cualidades:

- Amar y respetar la vida en todas sus manifestaciones, sabiendo que no es sagrada la cosa ni el poder, ni lo que está muerto, sino la vida y todo lo que contribuye a su desarrollo.
- Sentir seguridad, tener un sentimiento de identidad y confianza basados en la fe de lo que uno es, en la necesidad de relacionarse, interesarse, amar, solidarizarse con el mundo que nos rodea, en vez de basarse en el deseo de tener, poseer, dominar al mundo, y así volverse esclavo de sus posesiones,¹
- Sentir la alegría que causa dar y compartir, y no acumular y explotar,
- Tratar de reducir en la mayor medida posible la codicia, el odio y los engaños,
- Vivir sin adorar ídolos y sin engaños, porque se ha alcanzado una situación en que no se requiere engaños,
- Desarrollar la capacidad de servicio y pensamiento crítico,
- Hacer del pleno desarrollo de sí mismo y del prójimo la meta suprema de vivir,

¹ Fromm Erich, *Tener o ser*, Fondo de Cultura Económica

- Saber que para alcanzar esta meta, es necesaria la disciplina y respetar la realidad,
- Desarrollar la imaginación, no para escapar de las circunstancias intolerables, sino para anticipar las posibilidades reales, como medio para suprimir las circunstancias intolerables.
- No engañar, pero tampoco dejarnos engañar por los otros, se puede admitir ser llamado inocente, pero no ingenuo,
- Percibir la unión con la vida y por consiguiente renunciar a la meta de conquistar la naturaleza, someterla, explotarla, violarla, destruirla, y en vez de esto trata de comprender y cooperar con la naturaleza,
- Gozar de una libertad no arbitraria, sino que ofrezca la posibilidad de ser uno mismo, y no un atado de ambiciones, sino una estructura delicadamente equilibrada que en todo momento se enfrenta a la alternativa de desarrollarse o decaer, vivir o morir,
- Saber que el mal y la destrucción son consecuencias necesarias de no desarrollarse,
- Ser feliz en el proceso de vivir cada día mas, sin importar el avance que el destino nos permita alcanzar, porque vivir tan plenamente como se puede, resulta tan satisfactorio que es difícil preocuparse por lo que uno logro o no (1997:14).

En nuestra sociedad actual estos conceptos vertidos con relación a “un nuevo hombre” parecieran ser utópicos, sin embargo, representan indudablemente elementos que deben ser considerados en la agenda de un nuevo cambio social, representan valores y principios que deben ser promovidos y enseñados en todos los ámbitos de influencia. No solo nos corresponde a nosotros el ejercicio de esos valores sino además nos corresponde heredarlos a generaciones futuras para que sean capaces de vivir en una sociedad más justa y humanamente más digna.

Valores y liderazgo. Pero para dirigir este proceso de cambio se hace necesario asumir el papel de liderazgo. ¿A quien le corresponde dar ese paso? ¿Qué tipo de líderes son los que se necesitan para ese liderazgo? ¿Cuáles son los valores que deben guiar ese liderazgo?

De la misma manera, como los grandes líderes a través de la historia asumieron su rol e influenciaron con su pensamiento, de la misma manera, el líder actual debe asumir su compromiso de renovación moral con la sociedad. “De manera sintética *ser líder es influir en otros para el logro de un fin valioso*”. (1997:19).

Aquí vemos como el autor incluye dos palabras clave: “influir” y “fin valioso”. Influir a otros es un rasgo fundamental del líder porque lleva implícita la motivación que genera para que otros ejecuten una tarea o desarrollen un objetivo. Influir a los demás también implica el compromiso solidario para la ejecución de las tareas. Pero esta tarea se ejecuta con un fin valioso que significa que el resultado

tendrá un contenido que será de beneficio común. Ser líder no es solamente tener las capacidades y habilidades para convencer, controlar y organizar, guiar, resolver, ejecutar, sino también hacerlo con respeto al entorno social y humano en el cual ejecuta su liderazgo. No se trata de ejercer un liderazgo carente de toda ética porque este lleva necesariamente a la destrucción.

No se debe confundir liderazgo con la jerarquía, con el poder, con el título ni con la autoridad que de ellos deriva pues solo son elementos complementarios del liderazgo. Entonces puede existir liderazgo sin que estén presentes los otros elementos y se dice que hay “influencia positiva”. Pero si hay jerarquía, poder y autoridad pero no hay influencia positiva, no hay liderazgo; y luego si hay influencia positiva pero además jerarquía, poder y autoridad, existe un liderazgo de mayor fuerza, complejidad y resultados (1997:20).

Es cierto que no debemos confundir liderazgo con el nivel de jerarquía, ni con el poder, ni con la autoridad que de ellos emana, sin embargo, difiere con la concepción de que si no hay influencia positiva no hay liderazgo, ya que hemos visto que pueden existir liderazgos que han tenido influencias negativas como Adolfo Hitler que a fin de cuentas esos liderazgos han llevado a la destrucción. Yo opinaría

que existe el liderazgo pero que este puede tener un efecto positivo o un efecto negativo y entonces se definiría el liderazgo como la capacidad de influir positiva o negativamente.

¿Qué es lo que hace posible que un líder pueda influenciar? Existen múltiples características que integran el perfil de un líder, pero una de ellas es su “carisma”.

El vocablo “carisma” viene del griego *khrisma* y de su análogo *khariz* (gracia o don) y significa en sentido etimológico e histórico, particularmente en la historia de las religiones, el conjunto de talentos, dones, fuerzas y recursos otorgados por la divinidad a una persona, y que deben ser ejercidos para influir (positivamente) en el bien de los demás y no para utilizarlos en beneficio o provecho personal (1997:20).

Basados en esta definición que hace el autor se puede establecer que existe una diferencia conceptual muy profunda entre lo que se considera carisma en los tiempos posmodernos y lo que realmente significa. Carisma se ha interpretado como ese toque especial que tiene toda persona que tiene que ver con la fuerza, la belleza, la oratoria, etc. concepciones que solo incentivan el culto a la personalidad y engrandecen el ego de quien es poseedor de dones y talentos. Ahora bien el ser carismático, como lo sostiene la propia definición, implica un serio compromiso de utilizar los atributos, talentos y recursos a favor de los demás. En el Nuevo Testamento² podemos encontrar la parábola de los talentos con una simbolización clara y trascendental de la utilización de los talentos que Dios nos ha dado.

Una primera pregunta será: ¿Qué hemos hecho con los talentos que nos fueron entregados? ¿Estamos usando nuestros talentos (inteligencia, estudios, voluntad, poder formal, sensibilidad), para *“influir en otros para el logro de un fin valioso”*?

Los valores universales. Se ha establecido al liderazgo como la capacidad para influir en otros y se ha analizado el carisma como una de las características del líder para ejecutar esa influencia, pero si se habla de la construcción de una nueva sociedad basada en valores, se hace necesario que los encargados de dirigir ese cambio desde las posiciones de liderazgo sean congruentes con esos principios y valores y la pregunta sería: ¿Qué valores esenciales debe tener un líder? Para dar respuesta vamos a partir una definición de lo que son valores:

Los valores son los cimientos de toda cultura, son los principios de acción con un necesario contenido ético que animan el “deber ser” en la vida social, en su búsqueda de lograr el “bien común” que implica el mejoramiento sistemático de la calidad de vida, construyéndose así la trascendencia de los destinos humano-sociales (1997:23).

² Mateo 25: 14 a 30

Los valores están presentes en toda organización: en la escuela, en la familia, en la pareja, en la universidad, en una ciudad, país, etc. pero algunas circunstancias los han venido cambiando, degradando e

incluso desapareciendo. Por esto me parece interesante el comentario de Peter Drucker, el gran consultor y gurú de la administración y economía modernas:

El problema creado por la penetración del conocimiento científico en el corazón de la existencia humana no es político. Es espiritual y metafísico. Lo que necesitamos es un retorno a los valores espirituales y a la religión" (1997:23). "El individuo necesita volver a los valores espirituales, porque en la situación humana de hoy sólo puede sobrevivir si reafirma que el hombre no es simplemente un ser biológico y psicológico, sino también un ser espiritual, es decir, una criatura, y que existe gracias a su Creador y está sujeta a Él (1997:24).

Ante la decadencia de los valores se hace necesario establecer mecanismos sociales de gran envergadura por medio de los cuales se puedan transmitir. Enseñar para un mejoramiento del entorno social debe ser la preocupación de los sectores educativos y el reto de los líderes en todo ámbito social. *Valores, un reto para el liderazgo actual*, como se ha titulado el presente ensayo. Realmente es un reto para todos aquellos que aspiramos a un mundo mejor. Sabemos, desde luego, que la educación de valores no sólo se lleva a cabo en los planteles educativos oficiales sino también de una manera económica en la familia, en las universidades, en las empresas y todo aquello donde existe una interacción humana porque la vivencia de

esos valores es la mejor forma de enseñar y de aprender.

No obstante lo anterior, los programas educativos hacen demasiado énfasis en el desarrollo de habilidades y talentos que desde luego son necesarias e importantes en el liderazgo pero han dejado de lado los contenidos éticos-valorativos. "Por ello, la formación fundamental, verdaderamente esencial y trascendente de todo líder esta en su **código ético**, es decir, en la orientación, uso y destino que dé al manejo de sus habilidades..."(1997:26). Efectivamente, las habilidades y capacidades del líder fundadas en valores son las que tendrán un efecto perdurable y serán de mayor impacto cuanto más impregnadas estén de valores como el bien, la honestidad, la libertad, la justicia. Otro de

los valores esenciales en el perfil del líder | **oprimidos.** El autor señala:
es **el amor y compromiso con los**

Hablar del amor no es predicar, es hablar de una necesidad básica, esencial a la naturaleza humana y referida a su propia creación y supervivencia. Toda sociedad y todo líder que no facilite y promueva el amor como germen fundamental de toda actividad humana, a corto, mediano o largo plazo se deshumaniza o perece; porque se está desconociendo una exigencia natural de la condición humana. Erich Fromm dijo: “el amor es la única respuesta satisfactoria al problema de la existencia del hombre (1997:27).

Hablar del amor como un valor fundamental implica el “darse por los demás”, es amar al prójimo. La más grande prueba de amor la encontramos en el Nuevo Testamento³: “Porque de tal manera amó Dios al mundo que dio a su hijo unigénito para que todo aquel que en él cree no se pierda más tenga vida eterna”. Podríamos dar muchos textos y pensamientos acerca del amor pero en éste se conceptualiza la esencia del amor: la entrega por los demás. El líder debe amar a sus seguidores, debe darse a sus seguidores en lugar de esperar algo de ellos. Las actitudes básicas comunes a todas las formas de amar son: cuidado, responsabilidad, respeto y reconocimiento. “En síntesis, amar es la única puerta de salida que el género humano tiene para enfrentar con éxito todos los conflictos y graves problemas sociales, económicos y políticos actuales, y ello para no

deshumanizarnos más y perecer mañana”. (1997:30).

“La congruencia es uno de los valores y conductas más importantes en el comportamiento de un líder. Al mismo tiempo es uno de los valores más difíciles de encontrar y mantener” (1997:31). **La congruencia** es un elemento fundamental en el comportamiento no solo del líder sino de cualquier persona ya que ser congruente trae aparejada la credibilidad. La congruencia es una sola dirección entre el “decir” y el “hacer”. Un líder no puede predicar con el ejemplo si hay incongruencia entre los que dice y lo que hace. Cuando las actitudes de un líder no son congruentes entonces sus seguidores pueden decir “haz lo que dice pero no hagas lo que hace” porque su conducta en los hechos no es congruente con su pensamiento y esto ocasiona una crisis de credibilidad.

³ Juan 3:16

La honestidad es otro valor a considerar en el perfil del líder. El autor (1997:33) señala algunos significados y contenidos éticos equivalentes: verdadero, sincero, confiable, respetuoso de sí mismo, del otro y del mundo, justo, leal, limpio, íntegro, transparente. Ser honesto implica libertad a través de la verdad. La	honestidad requiere de una fuerza interna para ejecutarla, no podemos ser honestos con los demás si no lo somos con nosotros mismos. Esa fuerza interna es la que nos permite luchar contra la mentira. El autor cita que John Adair en su libro “<i>Líderes, no jefes</i>” menciona que:
---	--

Un líder debe distinguirse por su integridad. Siempre habla y actúa con la verdad, y la verdad está presente en él en todo momento y en todo lugar. Esa honestidad mental que caracteriza a los triunfadores, es el magnetismo natural que el líder emplea sin proponérselo para atraer a sus seguidores, porque todos buscamos siempre la verdad (1997:34).

La humildad y sacrificio uno de los valores y virtudes más difíciles de encontrar no solo en el líder sino en cualquier persona. El autor le llama “sencillez de espíritu” (1997:34). La humildad es una contraposición a la naturaleza egocéntrica del hombre donde el predominio del “yo” lo hace arrogante, altivo, vanidoso, orgulloso, reflejando paradójicamente una	inseguridad en sí mismo. Esta posición refleja realmente una baja autoestima personal. La humildad proviene de una fuerza interna y por lo tanto espiritual. La humildad hace grande al hombre. Entre los grandes de la historia se encuentran los más humildes, los más pobres, los más pequeños porque su humildad ha elevado su grandeza.
--	---

Hablando de liderazgo, cuya tarea implica amor, entrega, desinterés y vocación de servicio, la soberbia, la vanagloria y el narcisismo no tienen cabida alguna. En todo líder la conciencia y la autoconfesión de las debilidades, límites y áreas de crecimiento en todos los planos, ahora llamadas “áreas de oportunidad”, demandan como primer requisito una gran capacidad de autocrítica, de madurez, de sinceridad y fortaleza, y por tanto, de **humildad** (1997:35).

Coincido con la apreciación del autor en el sentido de que es un valor muy	escaso. Nuestros tiempos se caracterizan por líderes soberbios que buscan el poder
---	---

por el poder y solo buscan “adoradores” que los adulen y los apoyen y les otorguen ese reconocimiento que tanto necesita su baja autoestima. Un verdadero líder debe basar su conducta en la humildad sabiendo que su accionar obedece a un espíritu superior de

servicio. Un valor complementario de la humildad lo constituye el sacrificio. Pudiera decirse que el sacrificio es un resultado de la humildad. Me parece que la descripción que hace el autor no deja lugar a dudas del concepto de sacrificio:

El sacrificio al que está llamado todo líder significa una actitud y conducta libre, generosa, constructiva y con un sentido trascendente. Los líderes debemos “entregar” o “sacrificar” en aras de un bien mayor, nuestro tiempo, gustos, dinero, propiedades, ingresos y en algunos casos, como lo demuestra la historia, hasta la vida misma (1997:36).

La equidad y justicia dos valores cuya ausencia ha tenido variadas consecuencias. “Muchos pensadores han dicho en términos más o menos semejantes, que la mayor agresión de todas las posibles, es la pobreza y todas sus consecuencias. Pues bien aquí está el reto para los futuros líderes: **crear un mundo más justo.** (1997:37). Más allá de tratar de dar definiciones conceptuales técnicas de los términos, lo importante es señalar que buscar una sociedad más justa y equitativa es uno de los retos de los líderes del futuro. ¿Cómo podemos hacer una sociedad más justa y equitativa? Simplemente dándole a cada uno lo que le corresponde.

La educación es la base para el crecimiento y la realización humana. Definitivamente, la educación es el eje central del desarrollo personal. En la

medida y calidad que las personas reciban su educación, se le inculquen los valores, y se le capacite para el trabajo, en esa medida podrá ser un valioso aporte a la sociedad. Es a través de la educación como son transmitidos los conocimientos y valores de generación en generación y en este sentido cobra relevancia el hecho de que el líder debe ser un educador. En su papel de líder debe ser capaz usar su influencia para implantar los altos valores en sus seguidores y participar en la preparación de los futuros líderes. En esto coincide el autor al afirmar: “...se entiende el fenómeno educativo como un formador cualitativo de la cultura, que basada en los valores humano-sociales vigentes, regula la vida del hombre en sociedad”. (1997:39).

Integración y paz. “Para el siglo XXI la “paz”, concepto contrario a la

guerra, es un imperativo prioritario y el mayor reto de los actuales y futuros líderes, cuya tarea a los más altos niveles de decisión es crearla, asegurarla y mantenerla en todo tipo de grupos y naciones”. (1997:41). Se antoja un esfuerzo utópico en un mundo convulsionado por constantes guerras, sin embargo, es necesario implantar la esencia de estos valores desde nuestra familia, desde nuestra aulas, desde donde nuestra influencia de liderazgo lo permita, porque ciertamente no es una tarea única de los gobernantes, es una tarea que se

construye desde la sociedad a través de inculcar en nuestros hijos y estudiantes el gran significado y consecuencias de la paz. La paz se consigue con el respeto a los derechos ajenos. Como bien lo dijo Benito Juárez: “Entre los individuos como entre las naciones, el respeto al derecho ajeno es la paz”.

Por último el **patriotismo** que es un valor que deriva de un sentimiento de identidad, de pertenencia y servicio a la comunidad a la que pertenecemos.

El sentimiento patriótico resalta y contiene símbolos, anhelos, pasiones, nostalgias, sacrificios, heroísmos y momentos épicos que han inspirado grandes etapas históricas y bellas obras de arte. Religión, libertad, independencia, educación, soberanía y desarrollo, son conceptos contenidos en toda actividad y actitud patriótica (1997:42).

El patriotismo tiene que ver con el compromiso solidario y responsable por parte de cada uno de nosotros para con nuestra patria, para con nuestros paisanos y para con el futuro de un país donde se encuentran las raíces de nuestra identidad. Es una especie de amor hacia una comunidad que se identifica como propia. Este valor de patriotismo, de amor por la patria, también debe ser inculcado desde temprana edad tanto en la familia como en la escuela pero también todas las organizaciones deben impulsar la elevación

de este valor entre sus componentes porque representan un fortalecimiento de las bases que sostienen nuestra sociedad. Otro reto para el liderazgo actual.

La búsqueda de valores universales. Tan importante es el tema de los valores que existen esfuerzos para que la humanidad cuente con normas, valores y derechos humanos de consenso y valor universal en una **búsqueda de valores hacia una ética mundial para el siglo XXI**. El autor hace referencia a la preocupación de la Comunidad de Naciones y las Naciones

Unidad por esta búsqueda con su “Declaración Universal de Derechos Humanos” que contiene principios ético-jurídicos de valor universal. También menciona las conclusiones a las que	llegaron intelectuales y científicos alemanes en una reunión en Viena, celebrada del 22 al 26 de marzo de 1996 y cuyas conclusiones reproduzco a continuación:
--	---

A medida que la civilización humana avanza hacia el siglo XXI, el mundo entra en un período de transformación por lo menos tan profundo y expansivo como la revolución industrial. La globalización de la economía mundial esta a la par con la globalización de los problemas de población, medio ambiente, desarrollo, desempleo, seguridad y **decadencia moral y cultural**. La humanidad clama por **justicia y significado** (1997:44).

Esto viene a confirmar la crisis de valores y de injusticia en la cual se encuentra actualmente la sociedad. No solo es una percepción personal ni siquiera del autor, es una realidad vista desde cualquier parte del mundo y desde luego que obliga a	una búsqueda de valores universales que garanticen el disfrute elemental de nuestros derechos humanos. La sabiduría milenaria tan antigua pero llena de valores nunca ha hecho tanta falta como ahora.
--	---

Las religiones del mundo tienen diferentes doctrinas, pero todas ellas abogan por una base común de normas y ética. Lo que une a las religiones del mundo es mucho mayor de lo que las divide. Todas promueven la disciplina personal, obligaciones, responsabilidades y el compartir. Todas promueven los valores de **humildad, compasión y justicia**. ...la ética mundial proveerá un mínimo común de valores, normas y actitudes básicas. En otras palabras, un consenso básico mínimo relacionado con las normas irrevocables y actitudes morales a las que se pueden suscribir todas las religiones a pesar de sus diferencias dogmáticas y que también sean aceptadas por los no creyentes (1997:44).

En lo personal pienso que es posible encontrar un punto de coincidencia a partir del cual se puedan establecer valores que se practiquen bajo la óptica de una ética mundial. La definición de los valores nos hace ver que no tiene porque cambiar el contenido conceptual de los valores en	atención al contexto o región porque contienen una significación pura y entonces lo que es honesto aquí lo debe ser en cualquier parte, lo que es justo aquí lo debe ser en cualquier otra región del mundo. Desde esta conceptualización los valores adquieren el carácter de universales y luego
--	---

entonces, el reto es inculcarlos en los jóvenes quienes tendrán a su cargo la conducción del futuro. Se debe inculcar el respeto por la vida como compromiso ético para enfrentar el flagelo de la guerra y muchos otros principios éticos universales que tengan como finalidad el reconocimiento y el respeto a los Derechos Humanos.

Valores, empresa y productividad, retos del líder. El autor sostiene que el siglo

XXI debe marcar el retorno a los valores humano-sociales y humano-productivos. (1997:45). Es verdad que se hace necesario ese retorno porque los vacíos éticos no solo se observan en el nivel de las organizaciones sino también en los líderes que se supone deberían conducir a un cambio profundo de la sociedad en un marco de valores.

Los valores son los cimientos de toda cultura humana, y por tanto, de toda cultura organizacional. Los valores conforman los fundamentos éticos y los principios filosóficos del “ser” y “quehacer” de la empresa, mismos que permitirán de manera óptima el logro de los objetivos de productividad, calidad, compromiso y satisfacción de su personal y de sus clientes (1997:46).

Esto confirma la necesidad del retorno de valores a los que nos referimos en el párrafo anterior, porque implica que si las organizaciones no están cimentadas en

los soportes sólidos de los valores corren el riesgo de desaparecer o al menos ponen en riesgo su supervivencia.

Tener, cultivar y enriquecer una cultura organizacional a partir de un código de valores, significa asegurar los procesos humano-técnicos, de Identidad, Destino y Productividad. Además de la cultura del trabajo, así enriquecida, será determinante en la creación y mantenimiento de un ambiente laboral que genere y facilite actitudes individuales y grupales de auténtico compromiso responsable que permita el logro de los objetivos económico-sociales que la organización persigue (1997: 46).

Esta tarea está considerada dentro de las acciones que se realizan bajo la planeación estratégica que considera

factores humano-sociales para integrar la estructura organizacional: Historia, creencias, tradiciones, visión, misión y

valores. Las organizaciones deberán tener en cuenta que los factores determinantes de la competitividad serán la calidad de la gente, líderes y personal motivado y capacitado.

De acuerdo al autor, en el campo empresarial existen cuando menos cinco dimensiones básicas a considerar en la actuación ética del líder: (1997:48)

1. Hacia el interior de la organización:

Una concepción de la dignidad humana, de sus derechos y obligaciones, la lealtad, el compromiso, el desarrollo integral del personal, la sinceridad, la justicia y equidad, la promoción de los valores, el mejoramiento de la calidad de vida del personal, la seguridad, la salud integral de sus empleados, etc.

2. Hacia el cliente

Calidad integral y permanente, actitud de servicio, garantía legal, competitividad, creatividad, alianzas estratégicas.

3. En las relaciones laborales

Respeto, valoración y reconocimiento recíproco, confianza, integridad, equidad e igualdad, colaboración solidaria, nacionalismo

4. Hacia el estado

Respeto solidario, cumplimiento obligaciones fiscales y legales, conciencia solidaria y subsidiaria

5. Hacia la comunidad y sociedad

Promover el bien común, responsabilidad social, mediador, agente de cambio, promotor de la mejora continua de la calidad de vida de la comunidad.

Es importante señalar que ninguna de las características que conforman el perfil de líder efectivo es tan importante como la “calidad moral” y la “escala de valores” que el líder viva y haga vivir a la organización, tal como lo señala el autor (1997:51). Se puede concluir que los valores éticos deben ser observados y aplicados por los líderes en aras de la excelencia y productividad que demandan las organizaciones de nuestros días.

Ausencia de significado, trascendencia y equidad en el trabajo. El autor señala que “una de las incongruencias y tragedias socio-laborales que se ha traducido en fuente de frustración e improductividad, es la ausencia total o parcial de significado y trascendencia del quehacer humano...”(1997:52). La falta de significación del trabajo reduce la autoestima de la persona lo que obviamente impactará en los niveles de productividad. Son pocas las empresas que tienen claro que en el recurso humano radica la calidad y la excelencia en el servicio y aún así hay

pocas comprometidas con el bienestar | integral de los trabajadores.

Fomentar la motivación y lealtad del personal de las organizaciones debe ser la preocupación e interés de mayor prioridad en el pensamiento estratégico y filosofía directiva de cualquier organización e institución que pretenda sobrevivir y desarrollarse, respondiendo así al logro del bien común (1997:53).

Es importante, desde el punto de vista organizacional, establecer estrategias para que trabajo humano se base en verdaderos valores compartidos y para que sea dirigido a la consecución de la alta eficacia y productividad. El autor cita dos estrategias fundamentales (1997:53):

1. Darle al trabajador un sentido trascendente y significativo a su tarea labora. Para dar respuesta a inquietudes, interrogantes y frustraciones que viven los trabajadores.

2. Compartir con los trabajadores en estricta equidad, los beneficios de la productividad. No solo en dinero, sino en incentivos y motivadores de crecimiento, capacitación, creatividad y co-responsabilidad.

El líder del futuro debe ajustarse a un nuevo modelo en el que su fuerza la adquiere de su compromiso con los integrantes de la organización, de ser un apoyo para que otros puedan cumplir con sus

actividades asignadas en aras de la productividad y el desarrollo integral de los mismos.

La verdadera productividad, reto de los líderes del futuro. El autor hace una reflexión sobre las diversas definiciones o conceptos de lo que es la productividad sin embargo para los fines del presente ensayo y toda vez que el interés se centra en su propuesta de cambio, veremos lo que él llama “concepto integral de la productividad”. Sostiene que “el líder del siglo XXI cuya tarea es hacer más productivo, es decir, más equitativo, significativo y trascendente el trabajo del obrero, empleado y ejecutivo, deber tener un claro y profundo conocimiento de lo que es realmente la productividad”. (1997:60). Con base en esta fundamentación y partiendo de la base que no existe una claridad en la conceptualización de lo que es la productividad, propone la siguiente definición:

Productividad es toda actividad realizada con compromiso y conocimiento, para lograr el mejor resultado (producto o servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa (1997:60),

Cita seis aspectos o dimensiones que permiten el logro de la productividad a saber: compromiso, conocimiento, resultado, maneja racional de los recursos, contribución y retribución y sostiene que el liderazgo es fundamental para crear una ambiente y “espíritu productivo” (1997:62)

Líderes y Maestros de la humanidad. En el capítulo 3 de su libro, Siliceo se refiere al perfil de trece grandes líderes y maestros de la humanidad y retomo mi comentario inicial de que el pensamiento de estos grandes líderes y maestros han influenciado través de los siglos y que si bien es cierto que no los podemos comparar, si podemos determinar una causa común de la permanencia de esa influencia: *Los valores*. Cada uno de estos líderes vivió en su tiempo y espacio con una convicción profunda de sus valores que inspiraron su forma de conducta y todas sus obras y es precisamente esta herencia que debemos aprovechar para conducir un cambio en la sociedad.

Moisés. Visión, cambio y firmeza, humildad y sacrificio, trascendencia espiritual, amor e interés por los oprimidos,

educación, equidad y justicia, integración y paz.

Buda. Amor y compasión, humildad y sacrificio, congruencia y valor, visión y cambio, trascendencia espiritual, educación, integración y paz.

Confucio. Honestidad, educación, lealtad, trascendencia y amor a los demás, humildad, agente de cambio, patriotismo.

Lao-Tse. Trascendencia, congruencia y valor, educación, honestidad, agente de cambio, amor e interés por los demás, humildad.

Jesús de Nazareth. Amor y compromiso con los oprimidos, humildad y sacrificio, valor y congruencia, honestidad, educación, equidad y justicia, trascendencia, integración y paz, visión y cambio, firmeza.

Mahoma. Visión y cambio, patriotismo, congruencia, equidad y justicia, amor y compromiso con los demás, humildad, perseverancia y valor.

Francisco de Asís. Visión y cambio, humildad y sacrificio, amor y compasión, congruencia y trascendencia, compromiso con los pobres, educación integración y paz.

Santa Teresa de Jesús. Amor a los demás, congruencia y valor, visión y cambio, honestidad, humildad y sacrificio, educación, trascendencia, firmeza.

Simón Bolívar. Visión y libertad, compromiso con los oprimidos, valor y congruencia, patriotismo, integración y paz.

Benito Juárez. Honestidad y patriotismo, visión y cambio, interés por los oprimidos, educación, congruencia y humildad, integración y paz.

Mahatma Gandhi. Congruencia y humildad, genuino amor e interés por los demás, sacrificio, lealtad y patriotismo, trascendencia, capacidad visionaria y de cambio.

Martín Luther King, Jr. Congruencia y humildad, amor, perseverancia y valor, equidad y justicia, igualdad, visión y cambio, patriotismo, integración y paz.

Madre Teresa de Calcuta. Visión, amor y paz, humildad y sacrificio, congruencia y trascendencia, compromiso con los pobres, educación, compasión.

Se puede observar, de una manera general que los valores que sustentaron la conducta y las obras de estos líderes mantienen una coincidencia. Su vida y obra ha dejado un mensaje de trascendencia en esta vida porque han dejado una profunda

huella y que verdaderamente constituye su herencia para las siguientes generaciones. Nos toca a las presentes generaciones hacer uso de esos valores, acción y decisión que se antoja nada fácil porque basta recordar que muchos de estos líderes por el compromiso irrenunciable con sus principios y valores perdieron la vida en un alto sentido de amor por los demás y por la congruencia de sus actos. Es admirable la intención del autor de establecer, con la lectura de los 13 grandes líderes, un reto para los líderes actuales y del futuro de imitar esos grandes valores, porque solamente a través de esos valores podremos ser agentes de cambio.

El título de este ensayo es: *Valores, un reto para el liderazgo actual* y esta basado en la profunda reflexión que en su libro hace el autor sobre la necesidad de contar con un liderazgo basado en los valores universales y que sea capaz de generar una cultura humanizante bajo la cual se construyan las condiciones de vida que le permitan al hombre, con base en su dignidad como persona, realizar su potencial y alcanzar su destino natural y espiritual que es la esencia del bien común.

Coincido plenamente con la propuesta del autor y concluyo: ante la ausencia de valores se hace necesario

replantear el modelo de sociedad a partir de los valores universales que nos han sido heredados por los grandes líderes de la humanidad. La tarea ciertamente no es fácil e implica un reto para el liderazgo actual porque corresponde a los líderes actuales la construcción de una nueva sociedad a partir de los principios y valores que garanticen un mejor futuro; le corresponde al liderazgo actual impulsar las acciones que ayuden a construir un nuevo modelo que considere el desarrollo integral del ser humano.

Por último creo que el autor deja perfectamente clarificado lo que es el liderazgo y sus valores, lo que es el líder y sus valores y la importancia de adoptar los valores universales heredados por los grandes líderes y maestros de la historia, para la construcción de un modelo de sociedad donde imperen los principios de justicia y de igualdad. Hagamos lo que nos corresponde desde nuestra posición actual y promovamos una nueva cultura de valores. Este es nuestro reto.

