

# Liderazgo y condiciones de trabajo

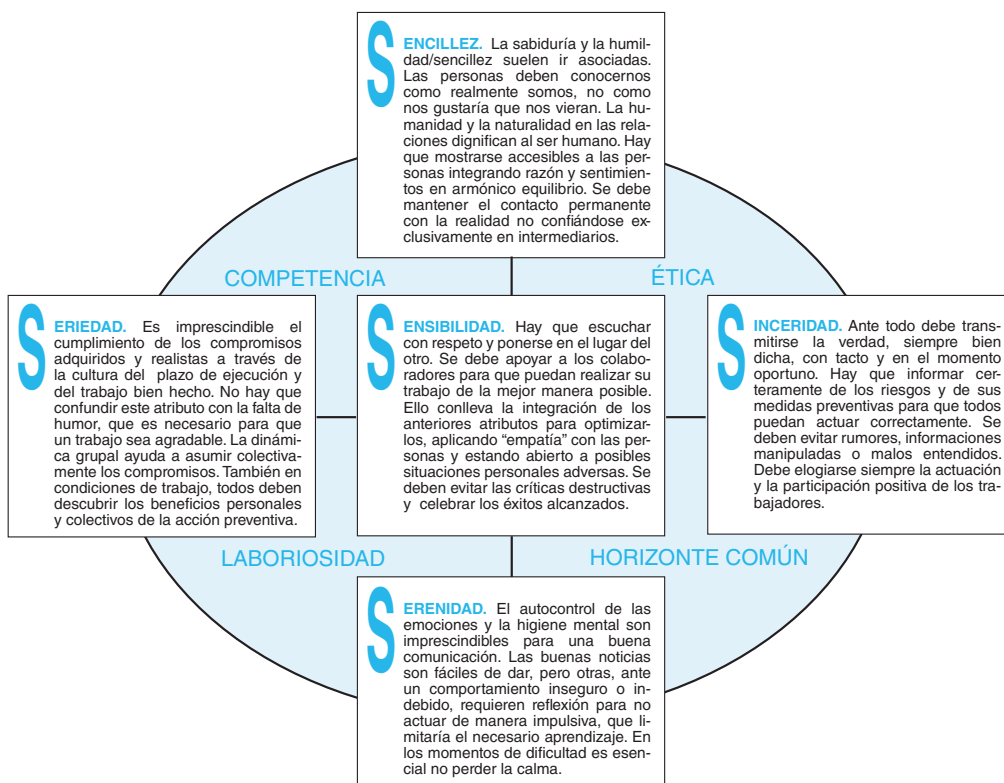
**En nuestra sociedad se ha ido produciendo un incremento sustancial de la presión y las exigencias en el trabajo, sin que ello se haya correlacionado en mejoras de productividad y competitividad. Los riesgos emergentes psicosociales, generadores del estrés, del agotamiento extremo, del acoso moral, de la apatía, o de la desmotivación por la inestabilidad y falta de expectativas laborales, latan cada vez con más fuerza, salvo que seamos capaces de innovar en la organización del trabajo con incrementos competenciales para enfrentarse a las situaciones de riesgo y, por supuesto, con un nuevo liderazgo que permita minimizarlos y potenciar las inmensas capacidades de las personas para generar valor.**

El concepto de liderazgo empresarial se asociaba antes al éxito generado por el beneficio económico basado, por supuesto, en la legalidad. El enriquecimiento rápido, desarrollado en algunos círculos sin demasiados escrúpulos, se ha considerado también muestra de éxito. Esta actitud no es hoy un modelo aceptable socialmente, dado que el liderazgo real y con proyección de futuro ha de ser coherente y estar basado en la confianza generada, siendo la transparencia determinante para el necesario desarrollo armónico de las personas y las organizaciones. Éste es un aspecto esencial en la actualidad para la obtención de buenos resultados empresariales, o sea, para construir indisolublemente empresas responsables y competitivas.

El liderazgo, pues, como competencia profesional en alza, debe ser asumido y desarrollado en toda organización con voluntad de pervivencia y ha de ser exigido con un nivel mínimo de integración

en las funciones de los mandos, desarrollándose en la empresa a través de una formación específica y evaluándose a través de su desempeño. El campo de la mejora de las condiciones de trabajo ofrece una excelente oportunidad para ello, ya que se actúa en un campo muy próximo a las personas.

En esta ficha se sintetizan aspectos esenciales del verdadero liderazgo, el que se basa en la participación, el respeto a las personas y la transparencia. Para ser líder ante un grupo humano se requiere tener COMPETENCIA profesional, mostrar ante los demás un espíritu de LABORIOSIDAD, respetar principios morales basados en la ÉTICA y dar un sentido colectivo al trabajo dirigido hacia un HORIZONTE COMÚN. Ello, además, ha de fundamentarse en cinco atributos, lo que podríamos llamar "Las 5 eses" del nuevo liderazgo (que nada tienen que ver con las 5S del programa de Orden y limpieza): Sinceridad, Serenidad, Sencillez, Seriedad y Sensibilidad.



## Cuestionario de autoevaluación simplificada de los atributos esenciales del liderazgo transparente

<b>SINCERIDAD</b>		<b>1 a 5</b>
• ¿Procura decir la verdad, sin ocultar información útil para los trabajadores, a pesar de sus consecuencias, evitando "mentiras piadosas" o distorsiones? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Procura informar puntualmente de todo aquello que puede afectar nocivamente a los trabajadores para adoptar las medidas preventivas pertinentes? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Dice las cosas con tacto para no herir? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Demuestra un comportamiento ético y sincero en sus relaciones? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Fomenta la sinceridad en su entorno a través de sus palabras y sus comportamientos? .....	<input type="checkbox"/>	
<b>Valor promedio</b> .....	<input type="checkbox"/>	
<b>SERENIDAD</b>		
• ¿Controla sus estados de ánimo para evitar transmitir intranquilidades o tensiones? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Evita cualquier daño o agresividad a través de sus palabras o sus actos? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Controla su estrés y el de sus colaboradores ordenando el trabajo, evitando solapamientos de tareas y mostrándose paciente y relajado? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Actúa con prudencia ante actuaciones de sus colaboradores que considera indebidas? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Transmite las buenas y malas noticias de manera positiva? .....	<input type="checkbox"/>	
<b>Valor promedio</b> .....	<input type="checkbox"/>	
<b>SENCILLEZ</b>		
• ¿Muestra naturalidad en sus relaciones, siendo accesible y estando dispuesto a escuchar? ....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Encuentra tiempo para interesarse por las condiciones de trabajo de sus colaboradores y para hablarlo, compartiendo inquietudes? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Promueve el diálogo y la cooperación en su ámbito de influencia y da buena muestra de ello? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Se involucra y comparte momentos de alegría con sus colaboradores, tanto por motivos de trabajo como personales? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Procura dar un trato de igualdad a todo el mundo? .....	<input type="checkbox"/>	
<b>Valor promedio</b> .....	<input type="checkbox"/>	
<b>SERIEDAD</b>		
• ¿Es cuidadoso en el cumplimiento de sus compromisos en los plazos acordados, sean de palabra o por escrito? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Es estricto en el respeto a los valores establecidos, dando ejemplo y exigiendo su cumplimiento? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Comparte información transparente e indicadores de objetivos y desempeño con sus colaboradores, estimulando su cumplimiento? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Procura facilitar un ambiente cordial de trabajo sin menoscabo de la laboriosidad? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Contrae compromisos realistas y sabe decir NO cuando es necesario? .....	<input type="checkbox"/>	
<b>Valor promedio</b> .....	<input type="checkbox"/>	
<b>SENSIBILIDAD</b>		
• ¿Está cerca de las personas en los momentos difíciles, mostrándose dispuesto a ayudar? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Evita buscar culpables ante los errores, mejorando los aspectos organizativos que los han facilitado? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Muestra aprecio e interés por las personas y sus inquietudes, dentro y fuera del trabajo? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Evita totalmente realizar comentarios destructivos o jocosos sobre otras personas? .....	<input type="checkbox"/>	
• ¿Favorece el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, reconociendo sus logros? .....	<input type="checkbox"/>	
<b>Valor promedio</b> .....	<input type="checkbox"/>	
<b>Valor promedio global</b> .....	<input type="checkbox"/>	
<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>	<p>1. Se aprecian fallos notorios, por lo que se requiere mejorar sustancialmente.</p> <p>2. Ante alguna carencia producida de limitada importancia se requiere mejorar.</p> <p>3. Aceptable, muestra ciertas competencias al respecto.</p> <p>4. Notable, muestra una notoria competencia.</p> <p>5. Excelente, va más allá de lo normalmente esperable.</p>	