

**Experiencias Exitosas de Liderazgo Generadas a Partir de la Implementación de la
Conciencia Empresarial**

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales.
Especialización de Alta gerencia.

German Darío Herrera Restrepo
Docente: Oscar Duque Restrepo
Opción de Trabajo de Grado Diplomado “Liderazgo y Gestión de Equipos”.
2026

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi esposa e hija, lo mismo para mi familia que ha sido apoyo incondicional en esta nueva etapa de mi vida.

Agradecimientos

En caso de considerarse necesario, puede agradecer a personas o instituciones por el apoyo recibido en su trabajo de grado.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
Palabras clave.....	6
Pregunta orientadora de la búsqueda	7
Caracterización de un Líder como faro que guía el proceso.....	7
La Sociedad y su Empatía Con las Organizaciones.....	8
La conciencia Empresarial como aspecto Relevante	9
Metodología de búsqueda de la información	10
Sustentación teórica de la pregunta.....	11
Conclusiones.....	19
Referencias.....	20

Resumen

Las organizaciones empresariales hoy día afrontan retos bastante apremiantes gracias a las continuas necesidades del mercado global, dicha necesidad ha llevado a su mejoramiento continuo, logrando la armonía y sintonía con tendencias vanguardistas, permitiendo la fácil inserción de nuestras organizaciones ante el resto del mercado con menos traumatismos y mayores resultados.

Es por ello por lo que el rol de las organizaciones es mucho más amplio pues comienza a tener una interrelación más directa con la sociedad en general, así como con el Estado. Se incluye entonces un nuevo concepto en esta dialéctica organizacional que es la Conciencia Empresarial, que, sumado a la ya existente Responsabilidad Social y Empresarial de las organizaciones, se llega a la mezcla perfecta para una comprensión mucho más reflexiva de la realidad actual, desarrollando la competencia de una mejor capacidad dentro de las compañías para autoevaluarse, cuestionarse y adaptarse a los nuevos desafíos que a diario impone el entorno económico mundial (Elkington, 1997).

Por lo tanto esta nueva estrategia que contribuye a que las organizaciones empresariales se cuestionen constantemente acerca de su ética, con lo que deben desarrollar al interior de los mercados, presenta interrogantes y cuestionamientos constantes que conlleven al mejoramiento continuo, y como a través de los errores cometidos en el pasado se consolide una nueva premisa de mejoramiento continuo, que desemboque en una cultura estratégica ascendente en todos los niveles de la organización desde la base operativa hasta la alta gerencia, finalmente el líder contemporáneo está llamado a fomentar la cultura participativa activa de todos sus

integrante, así como también generalizar el aprendizaje colectivo como esencia de una organización, y un elemento no menor pero bastante relevante la reflexión ética ,con dialogo constante con todos sus agentes activos, colaboradores, clientes y los demás grupos interesados en el proceso (Elkington, 1997).

En este contexto implementar el concepto de la Conciencia Empresarial, al interior de las organizaciones, como herramienta estratégica de éxito de estas, es un elemento clave para lograr el equilibrio y la excelencia organizacional.

Palabras clave

Líder, Empatía, Entorno, Conciencia, Starkeholders

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Por qué la Conciencia Empresarial es la Mayor habilidad que debe desarrollar el líder Actual?

Caracterización de un Líder como faro que guía el proceso

Un líder debe ser un sujeto que amalgame el conjunto de habilidades, actitudes y aptitudes de los componentes sociales de una organización, de ahí la importancia de que este desarrolla una empatía importante con todos y cada uno de sus empleados, pero adicionalmente, esta tarea debe ser replicada en las relaciones interpersonales de los individuos partícipes de las organizaciones.

Como lo menciona psicólogo, autor y periodista científico estadounidense Daniel Goleman quien explica que cuando se habla de que un líder debe ser empático con su organización es fundamentalmente la interacción asertiva de este, con el entorno que lo rodea. Un líder empático sabe todas y cada una de las necesidades de sus empleados, sus gustos sus atracciones y lo que las personas esperan de la organización, involucrarse en lo más profundo y en lo más íntimo de los empleados, traería como resultado, mayores rendimientos productivos que a la postre se reflejaran en mayores resultados financieros, así como mayor compromiso de sus actores en el desempeño de todos los procesos de la organización empresarial (Goleman, 1996).

Es por ello por lo que la Conciencia Empresarial que imprima un líder, al interior de una Organización debe estar fundamentada y sustentada en Entender el concepto de ciudadano corporativo y valorar a las organizaciones como sistemas humanos y no como máquinas para hacer dinero En este contexto resulta estratégica la búsqueda por nuevos

paradigmas de gestión de la organización que equilibren el desarrollo entre ciencia y conciencia.

La Sociedad y su Empatía Con las Organizaciones

La sociedad reconoce y valora considerablemente los esfuerzos que las organizaciones realizan actualmente en la búsqueda de modelos mucho más humanos y compasivos con su talento humano, que permita desarrollar una mejor armonía entre, lo económico y lo ambientalmente sustentable. Y es un aspecto tan relevante en la vida diaria, que de la misma manera en que una sociedad se involucra en el aspecto político, los cuales a través de su participación y toma de decisiones tendrá un efecto de carácter positivo o negativo. De esta misma manera la sociedad en su conjunto ha comenzado a percibir a las organizaciones no como el grupo de personas que se reúnen con el propósito de desarrollar actividades productivas con el ánimo de generar utilidades financieras, si no que ha ido más allá pues ,el nuevo modelo organizacional de las empresas a involucra de manera directa a la sociedad en su conjunto, con el propósito de obtener los mayores rendimientos posibles no solo en lo financiero si no también en la responsabilidad social y empresarial que se debe tener como premisa para el desarrollo de este nuevo modelo, pasando entonces no solamente en beneficio individual sino más bien en beneficio colectivo (Jarrin, 2007).¹

¹¹ Signo y Pensamiento 51 · pp 161-167 · julio - diciembre 2007 | Cultura organizacional y reinserción empresarial

La conciencia Empresarial como aspecto Relevante

La conciencia es un estado de conocimiento de uno mismo (pensamientos, sentimientos, ideas) basado en un conjunto de creencias y valores a través de lo que se interpreta la realidad (Barrett, 2020), dicho esto se puede decir que la conciencia organizacional es la capacidad que debe tener un líder para interpretar el estado emocional, la dinámica de las relaciones y las estructuras de poder de un grupo, de tal manera que sea posible comprender las sutilezas que se dicen en voz alta pero que siguen ahí, percibiendo el mundo exterior y el mundo interior. (Kofman, 2012)

Comprendido dicho concepto quien tenga claridad sobre ello, entenderá de manera más fácil la reglamentación y señales al interior de una sociedad, para de esta manera dar respuestas contundentes y acertadas ante posibles problemas y las consecuencias que ello genere, por tal motivo por la simpleza del concepto pues sería muy fácil darse cuenta cuando un integrante de nuestra organización se encuentra a disgusto con algo, y es allí donde el líder debe jugar un papel importante con su capacidad de responder inmediatamente a dicha incomodidad ,tratando de ayudarlo a que este se sienta de la mejor manera, y mucho más seguro en su trabajo. Todo esto se genera a través de una mejor comunicación que nos permita tener como arma cotidiana el debate, con el propósito de solucionar conflictos (Jarrin, 2007).

Metodología de búsqueda de la información

La metodología utilizada para la búsqueda de información relacionada con la pregunta orientadora se realizó a través de una búsqueda sistemática en base de datos de Google Académico, Google , base de datos, revistas académicas, de cuyo resultado se utilizaron alrededor de 10 artículos, eliminando los que aparecían como semejantes y realizando resúmenes de los mismos utilizando como criterios relevantes información comprendida entre los años 2020 al 2025, así como la conexión con palabras claves enunciadas con anterioridad.

Algunos autores mencionados en el presente informe inspiraron a destacar el proceso de experiencias exitosas de liderazgo generadas a partir de la implementación de una buena conciencia empresarial. Se encuentra el psicólogo Daniel Goleman quien introduce que la inteligencia emocional como un pilar del liderazgo efectivo. Su enfoque permite comprender que el éxito organizacional no depende únicamente de habilidades técnicas, sino de la capacidad del líder para gestionar sus emociones, practicar la empatía y fortalecer las relaciones interpersonales (Goleman, 1996).

Así como también, inspira el economista Fredy Kofman quien aporta una visión ética y consciente del liderazgo organizacional. Su propuesta sobre la “empresa consciente” resalta la importancia de la responsabilidad, la integridad y la coherencia entre valores y acciones (Kofman, 2012)

Y, por último, pero no menos importante el escritor británico Richard Barrett fortalece la comprensión del liderazgo basado en valores. Su propuesta destaca que una

organización con buena conciencia empresarial alinea su cultura interna con principios éticos compartidos, promoviendo confianza y sentido de pertenencia. (Barrett, 2020)

Sustentación teórica de la pregunta

Las organizaciones empresariales dejaron de ser islas y se convirtieron en ese elemento conector entre el estado y la misma sociedad, las organizaciones están en la obligación moral, ética y voluntaria de devolverle al cumulo de la sociedad elementos trascendentales que solo era materia de responsabilidad del estado, esta tarea hoy día se realiza de marea conjunta y con la participación de todos los actores participes de la sociedad.

Pero sumado a este concepto que muchos llaman Responsabilidad Social Empresarial, las compañías entendieron que no era suficiente actuar de manera voluntaria y ética, para entregarle a el mundo acciones ambientalmente responsables, sino que además se dieron cuenta que se necesitaba de un elemento fundamental, al interior de todas las organizaciones, y era la “Conciencia Empresarial” (Elkington, 1997).

No bastaba con realizar una serie de actividades que las compañías y organizaciones desarrollan como contraprestación de sus actividades productivas y mercantilista, también era necesario mirar hacia adentro de las organizaciones y mirar el capital humano, era necesario autoevaluarse y adaptarse de manera inmediata y empática con todos y cada uno de sus actores, pues el mundo actual así lo exige , los desafíos día a día son mayores el entorno es cambiante y se hace necesario el cambio de un liderazgo humano en vez de una dirección gerencial (Elkington, 1997).

Es así como, John Elkington planteó esta idea en su trabajo *Cannibals with Forks* cuando propuso la “Triple Línea de Resultados” porque expone que las organizaciones deberían de preocuparse simultáneamente por los resultados financieros, el impacto en la sociedad y el cuidado del medio ambiente (Elkington, 1997).

Asimismo, Fredy Kofman brinda una visión ética y consciente del liderazgo organizacional. Su propuesta sobre la “empresa consciente” resalta la importancia de la responsabilidad, la integridad y la coherencia entre valores y acciones. (Kofman, 2012)

Las organizaciones entonces han mutado a ser entes que evitan cometer los mismos errores que se habían cometido en el pasado, aprenden, consolidan una cultura de mejora continua, pero mejor aún evolucionan todo con la participación principalmente del ser. Todo esto ha llevado a que las organizaciones comiencen entonces a generar cultura organizacional de carácter ascendente, gracias a su Responsabilidad Social Empresarial de manera conjunta con el concepto de Conciencia Empresarial que es el que hoy nos ocupa para el análisis (Jarrin, 2007).

Correlacionado a ello, esta estrategia se basa en aplicar todas las contribuciones generadas desde la base que se puede llamar la operatividad de la organización hasta la alta dirección, pero es allí donde el verdadero líder de una compañía debe fomentar la participación activa de cada uno de los agentes participantes, permitiendo que se genere un aprendizaje colectivo, todo ello gracias a una reflexión de tipo ético, que permita tomar verdadera conciencia de que si realmente se está haciendo lo que gusta. Todas estas decisiones estratégicas se logran a través del del dialogo constante con los colaboradores, clientes, y los demás grupos de interés, no perdiendo de vista de que todos

estos factores integradores deben de ser del resorte de quien dirige la operación, en este caso un líder intuitivo y proactivo que cohesione todos estos aspectos relacionados con antelación. Por tal motivo esta estrategia debe llevarnos a lograr un equilibrio a la excelencia organizacional gracias a líderes que desarrollen el sentido de empatía al interior de las organizaciones, requisito y característica principal de los líderes de hoy (Senge, 1990).

El modelo actual se basa en explotación ilimitada del capital humano, con un sentido más gerencial que social y compasivo con el ser, teniendo en cuenta el concepto de compasión como algo propio en el ser humano a lo cual los líderes de hoy deben de tener en cuenta a la hora de toma de decisiones, el actual modelo entonces se reduce a mirar la empresa más desde un orden gerencial que social, de aquí la importancia de ir equiparando las cargas y llegar al punto de compensar el concepto de ciencia que se resume en eficiencia y desarrollo de nuevas técnicas, frente al concepto de conciencia que no es ni más ni menos que el propósito y la ética dentro de un consenso social empresarial (Jarrin, 2007).

Realizando entonces una introducción al tema que ocupa, ha llamado la atención un caso de éxito de la implementación de la Conciencia Empresarial al interior de las organizaciones en concomitancia con la sociedad, la academia y el estado y es el de la EMPRESA DE ENERGIA DE PEREIRA S.A ESP. Este proyecto tiene como nombre REPFAFA modelo de recolección de reciclaje de residuos sólidos al interior de algunos conjuntos residenciales, el cual les permite a sus residentes que, a través de generar una nueva cultura de reciclaje, que entre otras cosas permite ser amigable con el medio

ambiente, puedan pagar sus servicios de energía correspondiente a las áreas sociales de estos multifamiliares como prestación a la labor desarrollada. (Empresa de energía de Pereira, 2026).

Pero el proyecto como tal no busca una retribución económica, tal cual como lo buscan las empresas netamente mercantilistas, el proyecto lo que busca es generar conciencia de la importancia de que en comunidad las personas sean más conscientes de los beneficios ambientales recibidos con dicha actividad, y el aporte que se le hace al medio ambiente.

Por otro lado el proyecto busca formar seres humanos más empáticos con la realidad ambiental de las ciudades, permitiendo que día a día se generen muchos más seres humanos capaces de tomar decisiones responsables y mucho más conscientes sobre el uso, cuidado y protección de los recursos naturales y de la energía eléctrica, pero adicional a ello este proyecto ha involucrado agentes activos tan importantes como la academia, la sociedad, a quien constantemente suministra información del avance y desarrollo del mismo, existe un involucramiento circular de todos los agentes de la sociedad, lo que representa un marco de comunicación empática, un aprendizaje continuo del éxito y del fracaso, y una atención a las dinámicas internas y externas del entorno, con el fin de tomar decisiones en conjunto (Empresa de energía de Pereira, 2026).

En este proyecto la retroalimentación de doble vía, es uno de los pilares fundamentales del mismo, una buena comunicación asertiva, así como una excelente capacitación de manera continua, que permita estar actualizando al individuo dentro del campo de acción donde se desarrollan las actividades, permitirá que cada agente activo, se vea en la

obligación particular de desarrollar conjunto de actividades, tareas y ejercicios específicos a través de alianzas estratégicas y trabajo en equipo, todo ello con el propósito de generar beneficios colectivos incalculables, pues este proyecto no solo busca generar una disminución en el pago del servicio de energía de las áreas comunes de los Multi residenciales, sino que además debe sembrar al interior de la comunidad una cultura colectiva que fortalezca las relaciones de valor existentes entre comunidad y las organizaciones empresariales. En general este proceso ha traído consigo que ante una baja en el costo de dichos pagos, algunas administraciones hayan contemplado la posibilidad de bajar el costo de las cuotas de administración de las mismas, aliviando un poco el bolsillo de sus habitantes, dejando no solo un beneficio al interior de la comunidad de índole económico, sino que además deja un buen resultado de tipo cultural, pues se crea una conciencia colectiva de una mejor disposición de los residuo solidos reutilizables, siendo más amigables con el medio ambiente.

Pero no todo es color de rosa, en la implementación de este proceso se han detectado algunos inconvenientes en conjuntos residenciales donde la amplitud de sus áreas comunes ha dado lugar al consumo irresponsable de energía, como también la poca cultura del reciclaje. El reto es comenzar a generar cultura al interior de estos conjuntos residenciales, enfocado en la importancia de contribuir a un medio ambiente más sano, pero de la mano de las relaciones de valor que surgen del compromiso compartido entre la Empresa de Energía de Pereira y los habitantes de estos conjuntos (Empresa de energia de Pereira, 2026).

Para ello, estas relaciones de valor deben estar basadas en elementos esenciales como lo es la Conciencia Organizacional, evaluar a diario la actividad que se realiza, verificando sí verdaderamente se es amigable con el medio ambiente, reflexionando acerca del mundo que se quiere para las próximas generaciones, todos estos cuestionamientos ayudaran a fortalecer nuestras decisiones estratégicas de comportamiento colectivo.

Por otro lado, están los individuos en su conjunto, llamados a tomar nota constante de los procesos de los que son partícipes, comenzar por dar el ejemplo y practicar la escucha activa, la dedicación de este tiempo a aprender un nuevo proceso es una habilidad esencial que los integrantes de estas organizaciones deben comenzar a aprender y desarrollar, es por ello que la Empresas de Energía de Pereira está en la obligación de apoyar y guiar como efectivamente lo hacen a través de programas, el aprendizaje y la importancia de la separación adecuada de residuos sólidos, suministrando los elementos necesario y adecuados para llevar a cabo la actividad. “Este modelo de crecimiento verde destaca la promoción de nuevas oportunidades económicas basadas en la riqueza del capital natural, la optimización del uso de recursos naturales y energía en la producción y consumo, el fortalecimiento del capital humano, la ciencia, tecnología e investigación, y la gestión de la información para el crecimiento verde” (Ministerio de Ambiente, 2026).

Lo que se genera, desde la Empresa de Energía de Pereira es un liderazgo de conciencia empresarial significativo, pues existe una capacidad de la empresa de dirigir un propósito común mediante empatía y responsabilidad colectiva. Esto lleva entonces a equilibrar la rentabilidad con todo el resultado positivo que ello pueda generar tanto en

las personas, sociedad y medio ambiente, no solo es un equilibrio en lo económico, sino que también es un equilibrio entre lo cultural y social, pues se genera una nueva cultura de reciclaje y de protección al medio ambiente, contribuyendo así con el bienestar de las generaciones futuras.

Por lo que este nuevo liderazgo encabeza de la Empresa de Energía de Pereira lo que hace es personificar y reflejar los valores de la compañía a la luz de decisiones conscientes e integrales de los individuos de la sociedad Risaraldense, priorizando el bienestar del “Stakeholders” entendido este último como el grupo de individuos directos o indirectos de una organización, los cuales se verán afectados por las actividades a desarrollar o influenciados por ellas mismas (Jarrin, 2007)

Pero los pilares esenciales de este proceso tienen como premisa fundamental, por parte de la Empresa de Energía de Pereira, la ética y la coherencia entre lo que se cataloga como propósito general y cada uno de sus actos realizados a diario. Es aquí donde a través de la toma de decisiones no solamente se cuantifica el beneficio financiero obtenido por ambas partes, sino también el tipo de resultado en el aspecto social, humano y ambiental, pues las decisiones tomadas tienen como único fin un beneficio colectivo, en razón a ello, el enfoque stakeholders prioriza el beneficio de los agentes interesados en el desarrollo y ejecución con éxito del proceso (Revista internacional de investigación en comunicación, 2012).

Pero concomitante con todo lo anterior, la Empresa de Energía de Pereira también quiere generar un impacto cultural bastante significativo que genere confianza, transparencia, y colaboración, pues de una buena retroalimentación se generan todos esos

elementos mencionados anteriormente. Este liderazgo integracional, se viene desarrollando en la ciudad de Pereira, amalgamando las emociones del grupo objetivo y su atención plena en el proceso, lo que desemboca de manera asertiva en tomas de decisiones puramente reactivas y visibles.

Ahora bien, es entonces como el reto que genera este proyecto es la integración de una visión humana y responsable, que permita que las organizaciones empresariales y sobre todo las empresas de servicios públicos, quienes se encuentran netamente involucradas con el tema de sostenibilidad ambiental, permitan la permanencia de las mismas a largo plazo, y no solo para su auto beneficio, si no como agente catalizador de políticas de mejora al interior de la sociedad, que se priorice la integridad, la compasión y el desarrollo, para el caso que ocupa, de los integrantes de todos los conjuntos residenciales escogidos. En concordancia con ello es demostrar como el bienestar de las personas aumenta e incrementa la rentabilidad de la empresa.

Es muy importante para llevar a cabo y a buen puerto el desarrollo de estos proyectos, que los agentes partícipes tenga un pleno conocimiento de ellos mismos, de sus pensamientos, de sus sentimientos, y de sus ideas, que todo esto les permita interpretar la realidad y de la criticidad del mundo hoy día en materia ambiental, para el caso que ocupa es informe, todo esto basado en el conjunto de nuestras creencias, valores y de lo que se interpreta de la realidad. (Barrett, 2020)

Es por ello por lo que este modelo implementado por la Empresa de Energía de Pereira como modelo de éxito en la implementación de la conciencia empresarial tiene la capacidad de realizar un aprendizaje de la verdadera realidad, de estar atento al mundo

interior y al mundo que rodea como lo expresa (Kofman, 2012). Pero también ser conscientes de percibir el mundo exterior y el interior, tal cual como esta compañía hoy lo percibe y que lo sustenta (Kofman, 2012) de manera reiterativa.

Conclusiones.

Se puede concluir que la conciencia empresarial al interior de las organizaciones no solo transforma procesos, sino que impacta directamente la manera en que las personas comprenden su rol y su propósito dentro de la institución. Cuando un colaborador reconoce la trascendencia de su trabajo y entiende cómo sus acciones influyen en los resultados colectivos, se fortalece el sentido de pertenencia, la responsabilidad y el compromiso ético.

Por otra parte, las organizaciones conscientes desarrollan la capacidad de autoevaluarse de manera crítica y permanente. Este ejercicio de revisión interna no se limita a indicadores financieros, sino que incluye el análisis de la cultura, el clima laboral y las relaciones humanas. A través del aprendizaje organizacional, se consolidan prácticas de mejora continua que permiten corregir errores, prevenir conflictos y fortalecer la confianza institucional.

En la conciencia empresarial prevalece el ser sobre el poder, lo que implica priorizar los valores, la ética y la dignidad humana por encima de intereses individuales o jerárquicos. Este enfoque redefine el liderazgo, orientándolo hacia el servicio, la coherencia y la responsabilidad social. Cuando el liderazgo se fundamenta en principios y no únicamente en la autoridad formal, se promueve un entorno donde el respeto, la

empatía y la transparencia se convierten en pilares fundamentales de la gestión organizacional.

Finalmente, la conciencia empresarial debe consolidarse como un proceso ascendente que involucre tanto los niveles operativos como los gerenciales. No se trata de una estrategia impuesta, sino de una construcción colectiva basada en la participación, el diálogo y la reflexión ética constante. Fomentar espacios de aprendizaje compartido fortalece la cultura organizacional y permite que las decisiones estén alineadas con valores humanistas. En este sentido, puede afirmarse que sin conciencia empresarial no hay verdadero humanismo organizacional, ya que es esta la que otorga sentido, coherencia y sostenibilidad a la acción institucional.

Referencias

- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Nueva York: Bantam Books.
- Jarrin, A. (2007). Cultura organizacional y reinserción empresarial. *Signo y Pensamiento*, 161–167.
- Barrett, R. (2020). *Los 7 niveles de conciencia*. Boston: Equilia.
- Kofman, F. (2012). *La empresa consciente: como construir valor a través de valores*. Buenos Aires: Aguilar Altea Taurus.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oxford: Capstone Publishing Limited.
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Granica.
- Empresa de energía de Pereira. (23 de 02 de 2026). *Empresa de energía de Pereira*. Obtenido de Empresa de energía de Pereira: <https://economyacircular.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2021/09/casos-exito-REPFA-Reciclar-para-pagar-la-factura.pdf>
- Ministerio de Ambiente. (23 de febrero de 2026). *Casos de éxito economía circular*. Obtenido de Ministerio de Ambiente: <https://economyacircular.minambiente.gov.co/index.php/casos-de-exito/>

Revista internacional de investigacion en comunicacion. (2012). La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad . *Revista internacional de investigacion en comunicacion*, 130 al 143.