



UMANIUS

Humanismo Empresarial



6

**EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA**

Abril 2026

Sumario

 01. Marco Conceptual	3
 02. Algunos datos relevantes	6
 03. El Papel de la Empresa	8
 04. Relatos con propósito	10
 05. Citas inspiradoras	13
 06. Referencias	15
 07. Gabinete Umanius	18

UMANIUS es la Revista de la Fundación Auren que, como parte de su propósito fundacional, aborda sucintamente cuestiones relativas al humanismo empresarial. Su finalidad es exponer, proponer modos para su implantación, difundir y alentar los valores propugnados por el humanismo cívico en las empresas y organizaciones privadas y públicas.

01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

3

01

Marco conceptual

El liderazgo en la empresa humanista



UMANIUS
Humanismo Empresarial

Nº 6 - EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA HUMANISTA - Abril 2026



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

El liderazgo constituye el conjunto de habilidades de las personas para influir en la forma de ser o actuar de otras personas o equipos de personas. Se trata de un fenómeno complejo por cuanto una persona puede verse influida por diversos líderes en ámbitos variados (en su trabajo, respecto de su ideología, influencia de sus amigos, etc.) y a su vez puede influir en otros así mismo en diversas circunstancias. En el mundo empresarial existe el liderazgo formal, y el informal o de influencia. En las organizaciones complejas, muchas personas ejercen liderazgo. Si bien formalmente puede existir una persona que ostente el papel de líder de líderes, distintas personas en distintos niveles organizativos son líderes respecto de sus equipos. Así mismo incluso el líder principal está condicionado por otros liderazgos y poderes (accionistas, clientes o proveedores, directivos, etc.).

Puede existir capacidad de liderazgo en personas que no ocupen formalmente un puesto de responsabilidad, y, contrariamente, puede existir un poder formal sin capacidad de liderazgo. El reto de los directivos radica en combinar adecuadamente su poder formal con la capacidad personal para aportar liderazgo al poder.

El liderazgo tiene un papel fundamental en la conformación de la cultura. Si bien un cambio de liderazgo en una organización no significa de forma automática un cambio de cultura, éste irá impregnando con sus propios valores, la transformación de la cultura. Las organizaciones tienen inercia cultural, pero ésta es plástica. Un nuevo equipo tendrá que gestionar el cambio, pueden seguir produciéndose actuaciones que responden al “siempre se ha hecho así”, aun cuando no sean acordes a los principios del nuevo liderazgo.

“El gremio de los pañeros” de Rembrandt, muestra una escena de liderazgo compartido en un equipo, donde la autoridad surge del diálogo, el respeto, el conocimiento y la colaboración, más que de un poder impuesto.



Título de la obra: *The Syndics of the Drapers' Guild* by Rembrandt, 1662.

Ubicación: Amsterdam – Rijksmuseum- Gallery of Honour

Fuente: Wikimedia Commons

File: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/9/95/Rembrandt_-_De_Staalmeesters_het_college_van_staalmeesters_%28waardijns%29_van_het_Amsterdamse_lakenbereidersgilde_-_Google_Art_Project.jpg

Se trata de una reproducción fotográfica fiel de una obra de arte bidimensional de dominio público. Esta obra es de dominio público en su país de origen y en otros países y zonas donde la duración de los derechos de autor es la vida del autor más 100 años. El artista murió en 1669.



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

En el entorno empresarial actual, el liderazgo humanista ha surgido como una poderosa filosofía que prioriza el bienestar y el desarrollo humano. En contraste con los enfoques tradicionales que ponen énfasis únicamente en los resultados y el rendimiento, el liderazgo humanista reconoce la importancia de las relaciones interpersonales, la empatía y la autenticidad en el liderazgo efectivo.

Los principios fundamentales del liderazgo humanista se basan en valores éticos, trabajo en equipo, respeto a los derechos humanos y sostenibilidad. Estos principios son esenciales para crear entornos de trabajo donde los empleados se sientan valorados, respetados y motivados a alcanzar su máximo potencial. Al adoptar estos principios, los líderes humanistas pueden guiar a sus equipos hacia su desarrollo personal y profesional.

Una de las características distintivas del liderazgo humanista es su enfoque para promover la participación y el crecimiento personal de los miembros del equipo. Los líderes humanistas reconocen que cada individuo tiene un conjunto único de habilidades, talentos y experiencias que pueden contribuir al éxito colectivo del equipo y la organización. En este sentido, fomentan un ambiente de trabajo donde se valora la participación y se promueve la colaboración. Al hacerlo, fortalecen la cohesión del equipo y desarrollan un sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos comunes.

El liderazgo humanista potencia las oportunidades de desarrollo y capacitación, apoyan el aprendizaje continuo y brindan retroalimentación constructiva para ayudar a los empleados a alcanzar su máximo potencial. Al invertir en el crecimiento de su equipo, los líderes humanistas no solo fortalecen la capacidad y la resiliencia de la organización, sino que también crean un ambiente donde todos pueden prosperar y alcanzar sus metas individuales.

El liderazgo humanista también ejemplifica comportamientos éticos y valores sólidos en todas sus acciones y decisiones. Practica la escucha activa, la comunicación empática y la motivación y empoderamiento de los demás, fomentando un ambiente de trabajo inclusivo y orientado al desarrollo. Al impulsar estos valores en su actuación y en su entorno, los líderes humanistas contribuyen a crear una cultura de excelencia y responsabilidad en la organización.

Para el liderazgo humanista es fundamental cuidar el bienestar físico, mental y emocional de sus equipos. Esto implica ofrecer programas de apoyo, promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, y estar atentos a las necesidades individuales de los empleados. Al promover el bienestar, los líderes humanistas no solo crean un ambiente de trabajo más saludable y atractivo, sino que también fomentan una mayor productividad y compromiso por parte de sus equipos.

Además, el liderazgo humanista se preocupa por el éxito sostenible a largo plazo. Esto implica tomar decisiones empresariales que no solo maximicen los beneficios a corto plazo, sino que también tengan en cuenta el impacto a largo plazo en las personas, la sociedad y el medio ambiente. Los líderes humanistas se esfuerzan por crear valor de manera ética y responsable, adoptando prácticas comerciales que promuevan la equidad, la inclusión y la sostenibilidad. Al hacerlo, no solo construyen organizaciones más éticas y socialmente responsables, sino que también contribuyen a un mundo más justo y sostenible para las generaciones futuras.

En conclusión, el liderazgo humanista representa un enfoque transformador para liderar y gestionar equipos en el entorno empresarial moderno. Al adoptar principios humanistas en su liderazgo, los líderes no solo impulsan el éxito a corto plazo de sus organizaciones, sino que también contribuyen a un futuro más sostenible y ético para todos.



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

6

02

Algunos datos relevantes



UMANIUS
Humanismo Empresarial

Nº 6 - EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA HUMANISTA - Abril 2026



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

El 71 % de los trabajadores españoles está satisfecho con su puesto de trabajo, en línea con la media europea, pero por encima de países como Francia o Alemania.

El Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a 20 horas de formación al año retribuidas

Según el informe Workmonitor 2023 de Randstad un 52% de los jóvenes de 16 a 24 años no aceptaría un trabajo en una empresa que no estuviera de acuerdo con sus valores sociales y medioambientales.

El empleo irregular en las trayectorias laborales de la población joven

www.ddd.uab.cat/record/257326?ln=ca

Brecha salarial y presencia de la mujer en puestos directivos en España 2024

www.eada.edu/es/actualidad/prensa/informes/brecha-salarial-y-presencia-de-la-mujer-en-puestos-directivos-en-espana-2024

Informe anual Formación en las Empresas

www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/publicaciones-estad%C3%ADstica/formaci%C3%B3n-en-las-empresas-2023_nacional.pdf?sfvrsn=766151a_3

VI Observatorio de la mujer trabajadora

www.fundacionpersonasyempresas.org/actualidad/vi-observatorio-de-la-mujer-trabajadora



70%

TRABAJADORES ESPAÑOLES ATISFECHOS CON SU
PUESTO DE TRABAJO



52%

JÓVENES QUE NO ACEPTARÍA UN TRABAJO EN UNA
EMPRESA QUE NO ESTUVIERA DE ACUERDO CON SUS
VALORES SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES
Informe Workmonitor 2023 de Randstad



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

8

03

El papel de la empresa



UMANIUS
Humanismo Empresarial

Nº 6 - EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA HUMANISTA - Abril 2026



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

Fomentar una comunicación abierta y transparente en la organización lo que facilita el sentido de pertenencia a la misma y el flujo de ideas y sugerencias que fomentan la confianza del equipo.

Realizar evaluaciones 360° de los distintos niveles de liderazgo.

Facilitar la formación de los mandos medios en capacidades directivas que potencie su desarrollo personal y profesional,

Disponer de un plan de carrera y/o de promoción interna para los directivos intermedios, facilitando la formación precisa para ejercer nuevas responsabilidades.

Promover la diversidad e inclusión mediante políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades y un ambiente de trabajo confortable

Favorecer el trabajo en equipo y la colaboración entre departamentos, así como el intercambio de conocimientos y habilidades

Liderar dando ejemplo, valorando positivamente las conductas que faciliten la toma de decisiones éticas y el respeto y valoración de los empleados, y censurando las contrarias a estos valores.

Respaldar el conocimiento del Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.



FOMENTAR

DISPONER

FAVORECER

RESPALDAR

REALIZAR

PROMOVER

LIDERAR



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

10

04

Relatos con propósito

Una carrera
prometedora



UMANIUS
Humanismo Empresarial

Nº 6 - EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA HUMANISTA - Abril 2026



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

Carlos acudió nervioso a la entrevista de trabajo. Había acabado la carrera de económicas hacía casi un año, y ya no era tan joven. Le costó finalizarla. Su madre, separada y sin apoyo económico de su expareja había hecho un gran sacrificio para que siguiera estudiando. Aparte de esforzarse en los estudios, Carlos llevaba años repartiendo comida a domicilio para un restaurante chino todos los viernes y sábados por la noche. El propietario, Tao Li le daba al acabar varias raciones de arroz primavera que consumían durante la semana él, su madre y su hermana, tres años más joven que él. En casa no se podían permitir lujos, aunque su madre por nada del mundo le insinuaría que dejara los estudios para ponerse a trabajar. Lamentaba que Carlos se fuera a trabajar, justo cuando sus amigos de la universidad salían de fiesta, pero alababa su tenacidad y responsabilidad.

Cuando acabó económicas empezó a buscar trabajo. No le fue demasiado difícil que le contrataran. Tenía buenas notas, y un buen nivel de inglés. Tenía facilidad para los idiomas, y para la música. Pero su primera experiencia laboral como universitario no fue satisfactoria. Tenía claro que tenía mucho que aprender, y quería aprender, pero en Suministros Martínez, S.L. enseguida se dio cuenta de que no aprendería mucho. Le había atraído el hecho de que, siendo una empresa no demasiado grande, podría ver diversos ámbitos de la actividad empresarial. Le habían contratado para trabajar a las órdenes del Sr. Llop, Andrés Llop, persona de la máxima confianza del propietario y director, Manuel Martínez, con quien llevaba toda la vida, y que estaba próximo a la edad de jubilación. Aunque pensaba que esto facilitaría aprender, tampoco se veía toda la vida trabajando en esa pequeña empresa, como el Sr. Llop.

Apenas llevaba una semana cuando le sorprendieron los gritos que salían del despacho del director. Estaba discutiendo con su hijo, Nacho, nombrado Director de Marketing tres años antes, según se decía, con el propósito de suceder al gerente en unos cuantos años. El anterior Jefe de ventas (cómo cambian los tí-

tulos!), sólo había aguantado un año, hasta que consiguió otro trabajo. Nacho era un poco mayor que Carlos. Había estudiado Marketing y Comunicación en una Universidad Privada y hacía tres años que había finalizado la carrera. Le había costado bastante, por eso no quiso seguir estudiando, ni master ni postgrado. Tenía buenas ideas para reformular el negocio de su padre.

Tenían ideas diferentes respecto de la gestión de la empresa. Manuel siempre llegaba a la oficina antes que sus empleados y se marchaba el último. Creía que era importante dar ejemplo. Había luchado mucho por levantar la empresa desde que decidió dar un paso adelante dejando su anterior empleo en el mismo sector. Estaba orgulloso de lo que había conseguido, una empresa reconocida que ya empleaba 30 personas. Para Nacho, llegar a la oficina antes de las 10 de la mañana no tenía sentido: no era adecuado llamar o quedar con ningún cliente antes de esa hora. Lo mismo sucedía por la tarde: nunca se quedaba más allá de las cinco o cinco y media, aunque exigía a su equipo que acabara sus tareas, que acostumbraban a llevarlos a prolongar la jornada hasta las siete y media o las ocho de la noche. Cuando el último empleado se había marchado, Manuel se iba a casa, adonde llegaba frecuentemente sobre las nueve.

Manuel entendía que los tiempos habían cambiado, pero no veía que Nacho llevara bien a su equipo. Si, seguramente el era bastante paternalista, pero los empleados pensaban que era justo, mientras que en muchas ocasiones se quejaban de que Nacho era voluble, siempre eran otros los que se habían equivocado cuando las cosas salían mal, y se atribuía los éxitos, aunque no hubiera participado en ellos. Manuel pensaba que era cuestión de la edad, ya iría aprendiendo a modular su carácter, y quitaba hierro a las quejas de los empleados, aunque le preocupaba el mal ambiente en la empresa.



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

El Sr. Llop también estaba incomodo con Nacho, aunque éste no se metía con él, sabiendo que era persona de confianza de su padre. Celoso de su posición, no tenía ni ganas ni intención de retirarse y veía la incorporación de Carlos como una intromisión en su territorio. Él no tenía carrera ni hablaba inglés, ni falta que le hacía para administrar la empresa con lealtad y precisión. Es verdad que llevaban unos cuantos años con pérdidas importantes, pero los precios ya no eran lo que habían sido. Seguramente algunas líneas de producto (o algunos clientes) no eran rentables, y esperaba que la intuición de Manuel recondujera la situación.

No soportó que Carlos le sugiriera que tendrían que revisar los escandallos, que llevar más al día la contabilidad y tener balan-

ces y cuentas de resultados mensuales, o al menos trimestrales (bah, si tenían tiempo hasta julio del año siguiente para acabar la contabilidad¡¡). ¡Que se había creído aquel niñoato, a él no le iban a poner en ridículo después de tantos años de lealtad a la empresa! Que picara piedra conciliando bancos, que bastante atrasado estaba el cuadro!.

Carlos vio que se había equivocado. Suministros Martínez no era la empresa de la que quería desarrollar su futuro. Ahora estaba nervioso en su nueva entrevista de trabajo.



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

13

05

Citas inspiradoras



UMANIUS
Humanismo Empresarial

Nº 6 - EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA HUMANISTA - Abril 2026



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

Gestión es hacer las cosas bien, liderazgo es hacer lo correcto.
PETER FERDINAND DRUCKER

Cuando el gobernante mismo obra rectamente, ejercerá influencia sobre el pueblo sin dar órdenes, y cuando el gobernante mismo no obra rectamente, todas sus órdenes serán inútiles.
CONFUCIO

El mejor líder es aquel que tiene suficiente sentido común para elegir personas talentosas para llevar a cabo lo que él quiere hacer y la suficiente autocontención para abstenerse de intervenir mientras ellas lo hacen.
THEODORE ROOSEVELT

El liderazgo es el arte de conseguir que alguien haga algo que tú quieres porque él quiere hacerlo.
DWIGHT D. EISENHOWER.

El verdadero liderazgo es el que facilita el éxito de aquellos que le rodean.
BILL OWENS

No hay trabajo más noble que el que contribuye a la felicidad humana.
ALBERT EINSTEIN

No heredamos la tierra de nuestros antepasados, la tomamos prestada de nuestros hijos.
PROVERBIO INDÍGENA

La pasión es diferente al interés. Aquellos que solo están interesados en las cosas tienen el deseo, pero las personas apasionadas tienen la voluntad.

ISRAELMORE AYIVOR

La función del liderazgo es producir más líderes, no más seguidores.

RALPH NADER

Los mejores líderes son los más interesados en el éxito de su equipo, no sólo en su propio éxito.

JOHN WOODEN



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

15

06

Referencias

Bibliografía

Webs

Videos



UMANIUS
Humanismo Empresarial

Nº 6 - EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA HUMANISTA - Abril 2026



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

Bibliografía

- Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Covey, S.R. Paidós Ibérica Ediciones, S.A.
- Inteligencia Emocional. Daniel Goleman. Ed. Kairós.
- Satisfacción laboral: ¿Qué es y cómo influye en la productividad? Economía3.15.11.23
- "Management humanista: La estrategia son las personas". Xavier Marcet y Javier García. Ed. Plataforma Editorial
- "En clave de personas: jefes más empáticos, empresas más humanas". Ignasi Castells Cuixart. Ed. Publicación independiente
- Directivos, no MBAs: una crítica de la dirección de empresas y la formación empresarial. Henry Mintzberg. Ed. Deusto
- El ejecutivo eficaz. Peter F. Drucker. Ed. deBolsillo.
- Principios. Ray Dalio. Ed. Deusto

Webs

- www.harvard-deusto.com/liderazgo-humanista-seis-claves-para-ponerlo-en-practica
- www.iese.edu/es/insight/articulos/lideres-humanistas-valores
- El empleo irregular en las trayectorias laborales de la población joven
www.ddd.uab.cat/record/257326?ln=ca



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

17

Videos

Steve Jobs talks about managing people.



Entrevista a Henry Mintzberg



Entrevista a Xavier Marcet



Principios para el éxito por Ray Dalio



Tom Peters on the Attributes of Great Leaders



Cómo motivar a los profesionales de tu empresa en 10 minutos. Alfonso Alcántara



01

MARCO
CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS
RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA
EMPRESA

04

RELATOS CON
PROPÓSITO

05

CITAS
INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE
UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA
EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

18

07



Relevo en la dirección de marketing



UMANIUS
Humanismo Empresarial

Nº 6 - EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA HUMANISTA - Abril 2026



01

MARCO CONCEPTUAL

02

ALGUNOS DATOS RELEVANTES

03

EL PAPEL DE LA EMPRESA

04

RELATOS CON PROPÓSITO

05

CITAS INSPIRADORAS

06

REFERENCIAS

07

GABINETE UMANIUS



SUMARIO

Nº 6 EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

EN PROMOCIONES GARCÍA

HE QUEDADO CON EL SR. GARCIA DE PROMOCIONES GARCÍA.

FANTÁSTICO, EDURNE ESTE ES UN TEMA PARA TI, QUE ERES PSICOLOGA

EL PODER SE PUEDE OTORGAR, PERO LA AUTORIDAD HAY QUE GANARLA DEL RECONOCIMIENTO DE LOS DEMÁS

EL LIDERAZGO DEBE ESTAR ALINEADO CON LOS VALORES DE LA EMPRESA.

QUIERO VER SI HAY CANDIDATOS INTERNOS, Y SI NO, BUSCAR FUERA

TENGO ALGÚN FAMILIAR TRABAJANDO, Y CREO QUE BIEN PREPARADO, PERO EL CARGO HA DE SER PARA LA PERSONA ADECUADA.

UN BUEN LÍDER HA DE TENER ADÉMÁS DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS, EMPATÍA, CAPACIDAD DE ESCUCHA, DE MOTIVACIÓN DE SUS SUBORDINADOS...

SU DIRECTOR DE MARKETING SE JUBILA PRONTO Y QUIERE SELECCIONAR UN BUEN LÍDER QUE LO SUSTITUYA

TENEMOS UNOS VALORES ASENTADOS QUE HABRÁ QUE CONSIDERAR EN LA ELECCIÓN.

HA DE POTENCIAR EL TRABAJO EN EQUIPO Y AVORECER LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN.

¿Y ESO LO PODEIS SABER ?

SE CONSIGUE PREOCUPÁNDOSE POR EL DESARROLLO Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS Y COLABORADORES

SI, HA DE SABER MANDAR

UNA SELECCIÓN OBJETIVA ES FUNDAMENTAL PARA UNA EMPRESA RESPONSABLE

CON RESPETO EN LAS RELACIONES CON TERCEROS.

EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN SE TRATAN MUCHAS CUESTIONES: PERFIL DE LA EMPRESA, TEST PSICOTÉCNICOS, ENTREVISTAS, INFORMACIÓN DE TERCEROS...

Fases

- consideración de la filosofía de empresa.
- análisis y Descripción del puesto,
- presentación del perfil competencia
- valoración de candidaturas internas, y si acaso, búsqueda externa

ESTOY PREPARANDO LA PROPUESTA PARA PROMOCIONES GARCÍA.

SR. GARCIA, YA TENEMOS LISTA LA PROPUESTA

¡MUY BIEN! CONCRETAMOS UNA FECHA PARA VERNOS.

¡SOMOS UN BUEN EQUIPO!

LA DIVERSIDAD NOS HACE MEJORES





UMANIUS

Humanismo Empresarial

6

EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA HUMANISTA

Abril 2026

© 2026 Fundación Auren por la edición
Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o
parcial de esta obra, sea por medios mecánicos o electrónicos, sin la debida
autorización del editor.

UMANIUS se edita gracias a la colaboración desinteresada en la elaboración
de su contenido, diseño y maquetación, de las personas que forman o
han formado parte de Auren. Las ilustraciones de la página del cómic son
realizadas por Roberto Catalá Nacher.

info@fundacionauren.com

