

EL DILEMA ETICO DEL LIDERAZGO



Marco A. Fernández Navarrete
Persona

“Mi territorio alcanza hasta donde sus ojos pueden mirar, yo mando en todas estas tierras, si alguien aquí sufre, yo también sufro”

Discurso de un lonco Mapuche de la comuna de Saavedra; IX Región

Se sabe que hoy en día la humanidad dispone del orden de once mil libros de texto relativos al tema del liderazgo y unos ochenta y ocho mil sitios web donde podemos encontrar temas relacionados. Luego, cabe preguntarnos, cómo es posible que en un tema donde aparentemente se sabe tanto, miramos a nuestro alrededor y las carencias de liderazgo son tan evidentes. Las nuevas generaciones de chilenos bien lo saben y mandan mensajes claros a la sociedad desconociendo las autoridades establecidas, en sus colegios, universidades, organizaciones donde se insertan laboralmente, en el mundo político, etc... no creen en sus líderes y no están dispuestos a comprometerse en una causa que no los representa en lo más mínimo.

Sin duda alguna este tema tiene múltiples aristas para abordar, hoy quisiera referirme específicamente al “deber ser ético del liderazgo” como fundamento de credibilidad ante los colaboradores. La ética definida como el conjunto de normas morales que regulan la conducta humana en un contexto social determinado, regidos por particularidades del oficio o quehacer que agrupa a las personas, por ejemplo los códigos de ética de las profesiones o de las instituciones. No obstante, no encontramos en forma tan explícita y clara preceptos éticos relativos específicamente al rol de un trabajador o ética en el desempeño de los líderes en una empresa.

A continuación me permitiré hacer precisión a aspectos de la gestión de un líder donde la existencia de un código ético, practicado con honor, podría traer enormes beneficios para las personas, las organizaciones y la sociedad en general. Hago estas reflexiones en función de mis observaciones con grandes organizaciones productivas en los últimos 20 años de mi vida:

- **Compromiso con la verdad:** al costo que sea, bien vale la pena, la verdad es constituyente de una energía que fluye con naturalidad a través nuestro. Cuando faltamos a la verdad obstaculizamos el flujo y por tanto generamos tensiones y perturbación al sistema que deterioran nuestra calidad de vida y la de nuestros colaboradores. Es un problema ético hacer ofrecimientos a las personas y no cumplirlos, en busca de dividendo momentáneos, también lo es, pretender mostrar una imagen que no tenemos, con la intención de obtener ventajas. Es un problema ético “dividir para reinar” con sus colaboradores en base a distintas versiones de la realidad.

- **Compromiso con el honor:** si no somos capaces de demostrar con acciones la honorabilidad ante nuestros colaboradores perdemos autoridad, no bastan las declaraciones y “arengas patrióticas”, nuestros colaboradores nos quieren ver “mojar la camiseta”. Es una cuestión de honor filtrar las malas vibras de eventuales líderes superiores y no traspasarlas a nuestros colaboradores, para eso nos pagan, para liderar. Es una cuestión de honor comprometer mi esfuerzo en el desarrollo de mis colaboradores, también es una cuestión de honor renunciar a mi trabajo cuando las situaciones sobrepasan mis valores personales.
- **Compromiso con la consecuencia:** si somos capaces de escribir extensas normas y procedimientos dentro de la organización, debemos ser capaces de actuar conforme a ellas, si somos capaces de levantar un discurso frente a nuestros colaboradores, debemos ser capaces de actuar en consecuencia. No es posible que en temas tan sensibles como la seguridad, el medio ambiente o la responsabilidad social, por ejemplo, existiendo contundentes políticas y procedimientos en la empresa, existan líderes que no son capaces de sustentar la presión del negocio y violan las normas con sus decisiones acomodaticias.
- **Compromiso con las personas:** reconocer al colaborador como “otro yo válido” confiere a la relación una extraordinaria energía basada en el respeto, la colaboración y el afecto. Todos somos seres humanos extraordinarios que merecemos cuidado, atención y contención en los momentos difíciles. No es aceptable la conducta “barrista” del líder privilegiando a unos sobre otros con las cargas de trabajo, beneficios o trato preferencial, esto trae enormes costos y daños a la motivación de las personas. Debemos aprender a ver a nuestros colaboradores en su integralidad, no solo desde su funcionalidad, ellos también tienen una vida fuera de la organización y debemos estar atentos a sus cambios conductuales para poder ofrecer la contención necesaria, eso es actuar como “líder profesional” y dejar de ser tan solo “el jefe”. Hace algunos años atrás tuve la suerte de escuchar el discurso de un lonco Mapuche de la comuna de Saavedra; IX Región frente un público de unas quinientas personas aproximadamente: *“Mi territorio alcanza hasta donde sus ojos pueden mirar, yo mando en todas estas tierras, si alguien aquí sufre, yo también sufro”*. Ese día comprendí verdaderamente el valor ético del compromiso con las personas que debe tener un líder.
- **Compromiso con los recursos:** gestionar activos de la empresa es una de las funciones fundamentales del líder, comprender que estos recursos independiente de la propiedad privada, pertenecen a la sociedad y desde allí nos corresponde un deber ético de resguardarlos y hacerlos producir de la manera más óptima posible teniendo como foco el crecimiento de nuestra empresa y el desarrollo de nuestra sociedad. La creatividad y la innovación ya dejaron de ser una necesidad, son una obligación si es que queremos seguir compitiendo en una determinada industria, si queremos sostener el crecimiento de nuestro país y si queremos mejorar las condiciones de vida de nuestras generaciones venideras. No es posible que un líder base sus decisiones técnicas en la conveniencia de su área en desmedro de otra o que un líder no sea capaz de mostrar una visión sistémica del negocio en que gestiona, buscando favorecer intereses de terceros ajenos a la organización, etc...

Marco A. Fernández Navarrete
marco@possibilitas.cl

