

Instituto Tecnológico Nacional de México

Maestría en Ingeniería Administrativa



LIDERAZGO MORAL

Fundamentos de Ingeniería Administrativa



Por: Sánchez Ávila María Fernanda

Abril 2016

Índice

Introducción.....	1
Generalidades.....	2
Definiciones.....	3
La necesidad de un liderazgo moral	3
Modelos de liderazgo prevalectentes	4
Líder autoritario.....	5
Líder paternalista	5
Líder sabelotodo	6
Líder manipulador.....	6
Líder democrático	7
Capacidades del liderazgo moral	7
Elementos para la creación de un liderazgo moral	8
Creencia en la nobleza esencial del ser humano	9
Liderazgo que se oriente hacia el servicio.....	9
Propósito del liderazgo: transformación personal y social	9
Trascendencia	9
Desarrollo de capacidades	10
Responsabilidad moral para investigar y aplicar la verdad.....	10
Conclusión	11
Propuesta de tema de tesis.....	12
Objetivo General	12
Agradecimientos	12
Referencias.....	13

Introducción

En una época en donde la fama y las celebridades proliferan, el liderazgo parece un tema no muy importante, se requieren de líderes fuertes, morales y decisivos, líderes que salven a las personas y tomen las decisiones importantes.

Aunque de cualquier manera, el liderazgo es un tema muy importante, tan sólo en Estados Unidos existen más de 900 programas de estudio en todas las universidades del país, como las ciencias, historia, psicología, antropología y filosofía.

Pero ¿qué es un líder? Si bien no es un estatus, el líder si tiene una cierta posición, el liderazgo es algo más que tomar decisiones difíciles y dar órdenes a las personas.

A lo largo del desarrollo de este artículo, veremos cuáles son los tipos de liderazgo que se dan dentro de las sociedades pero que debido a las necesidades actuales, se ha incurrido en crear un nuevo concepto de liderazgo que satisfaga las nuevas necesidades de las empresas: liderazgo moral.

En este artículo se abordarán las características principales de este nuevo tipo de liderazgo, beneficios y cómo aplicarlo en las organizaciones actuales.

Palabras clave:

- Liderazgo
- Liderazgo moral
- Líder
- Organizaciones

LIDERAZGO MORAL

Generalidades

“En lugar de concentrarnos en cómo es que la gente actúa en papeles ya dados en una organización, la investigación debe de dirigirse a crear roles y estructuras que apoyen y promuevan prácticas educativas que deseamos”. (Sykes & Elmore, 1989)

De manera sorprendente el tema de la ética y del liderazgo han recibido poca atención, hasta hace poco tiempo los pensadores morales e investigadores habían comenzado a considerar algunas de las implicaciones éticas del liderazgo.

Pero la pregunta del ¿por qué ahora?, podría deberse al interés creciente por la ética en todo lo que se conoce como el campo de la administración. Otra razón podría deberse al descubrimiento de que muchos de los líderes del pasados como Martin Luther King tenían cadencias morales.

(Robbins, 2004)

Definiciones

Antes de continuar con el desarrollo del tema, es necesario definir algunos conceptos importantes como:

- Líder: Persona que conduce o dirige un partido político, grupo social u otra colectividad. (RAE, 2016)
- Liderazgo: Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o sector económico dentro de su ámbito. (RAE, 2016)
- Liderazgo moral: Se refiere a valores y que requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre alternativas. (Flores Jiménez, 2011)

La necesidad de un liderazgo moral

Actualmente vivimos en una época en la que hemos sido testigos de grandes cambios acelerados y dramáticos que han tenido un gran impacto en la naturaleza de la sociedad.

Los seres humanos al parecer han perdido ya sus valores esenciales, lo que ha dado comienzo a una nueva etapa de desintegración de la sociedad que conocemos.

Por ello, las organizaciones hoy en día están uniendo esfuerzos para resolver algunos de los problemas más complejos que afligen a pueblos enteros, ya que descubrieron que los medios científicos, políticos y tecnológicos no han sido suficientes por sí mismos.

Sin embargo, es necesario en primera instancia definir qué es el liderazgo moral:

“El liderazgo moral ha de ser liderazgo que está consciente plenamente de las dinámicas de desintegración e integración que caracterizan a nuestra época y que se alinean con los procesos para tener una visión clara de la sociedad que se anhela crear y de algunas estrategias que ayudarán a cumplir con esta misión...”
(Donaires Sánchez, 2003)

Modelos de liderazgo prevaecientes

Siempre que se habla de liderazgo, se debe de hacer en contexto de funcionamiento de un grupo, ya que no puede existir de manera aislada.

Las tres funciones primordiales de cualquier grupo, a las que se atribuyen su buen funcionamiento son:

1. Conservar y fortalecer la unidad de grupo
2. Llevar a cabo tareas para las que el grupo ha sido creado
3. Desarrollar las potencialidades de los miembros del equipo.

Los modelos de liderazgo pueden ser evaluados según la aportación que realizan para lograr estas funciones.

Se puede clasificar a los modelos mentales del liderazgo en cinco categorías: autoritario, paternalista, sabelotodo, manipulador y el democrático. A continuación se describirá cada tipo. (Donaires Sánchez, 2003)

Líder autoritario

Este tipo de líder es el que se caracteriza por dar órdenes, y a cambio espera una obediencia inmediata, exacta y sin que se cuestione su autoridad. Evita cualquier tipo de diálogo y no permite que se le pidan explicaciones de sus órdenes.

Este líder se encuentra en organizaciones militares, aunque suele ser común en relaciones patrón – obrero.

Los subordinados de este líder se pueden sentir intimidados o resentidos, lo cual puede ser expresado de manera directa o no. Cuando el sentimiento es expresado se puede llevar a la persona a la rebeldía o sublevación; en cambio cuando no se expresa, la conformidad y sumisión es lo que caracteriza a la relación.

Líder paternalista

Se presenta cuando un individuo que ejerza el liderazgo desee el bienestar de los miembros de su grupo y se motiva por un sentimiento de cariño hacia ellos.

A veces, suele preguntar a los miembros del grupo sus opiniones y puede dar una impresión de ser un líder democrático, pero al final será siempre él quien tome la decisión.

Este tipo de líder no ayuda a los demás a desarrollar sus capacidades, ya que piensa que no muchos de ellos las tengan por lo que siente satisfacción al saber cuán necesario es para los demás.

Aunque pareciera que este líder responde activamente a las necesidades del grupo no lo es, puesto que en realidad el trabajo no lo hace el grupo sino el «gran padre - líder».

Como consecuencia de esto, cuando el líder paternalista se va el grupo tiende a desbaratarse, ya que ningún otro miembro tiene la capacidad de tomar su lugar.

Líder sabelotodo

Este modelo de liderazgo se presenta cuando existe una diferencia entre conocimientos o experiencias de un individuo y aquellos otros miembros del grupo.

En base al resultado, la persona que posee un mayor conocimiento es quien trata de dominar al grupo, este modelo se ve más a menudo en círculos académicos, entre maestros, consultores o asesores técnicos.

En su relación con los demás, este líder aprovecha cada oportunidad para jactarse de los conocimientos que posee, le gusta hablar de sus habilidades y al mismo tiempo trata de disminuir la credibilidad de los demás.

Esta actitud, tiende a crear resentimientos de inferioridad hacia los demás y como resultado, aunque este líder solicite sus opiniones muchas veces se muestran renuentes a dar sus ideas por miedo a que tengan poco valor.

Líder manipulador

Las personas que practiquen los tres modelos anteriores, quizás puedan ser sinceros en su deseo por ayudar al grupo o estimularlos, pero no se dan cuenta de que sus mismas actitudes de superioridad obstruyen su capacidad para hacerlo posible.

El líder manipulador solo aparenta que piensa en el bienestar de los demás pero esconde sus verdaderos motivos e intereses personales.

Cuando las personas descubren que han sido víctimas de la manipulación de su líder, de manera frecuente se vuelven cínicas y desconfían de cualquier tipo de organización o proyecto que después se le pueda ofrecer.

Como resultado de confiar en falsas promesas, para un líder manipulador es muy difícil volver a recuperar la confianza de las personas que creían en él.

Líder democrático

Son aquellos que reconocen la necesidad de transformar los cuatro modelos anteriores, ya que nombran a este tipo de liderazgo como aquel que se debe de promover en las organizaciones.

Dos de las características más importantes de este modelo son su compromiso con procesos de elecciones y con procesos participativos de toma de decisiones.

Este tipo de líder es elegido por los miembros del grupo, estimula la participación y el intercambio de ideas entre sus participantes.

El concepto de liderazgo democrático de forma frecuente se limita o se relaciona con el liderazgo formal.

Concluyendo, este liderazgo toma varios caminos hacia la dirección correcta pero aún sigue incompleto, está sujeto a la manipulación y puede ser mal usado, pero más allá de esto, podemos desarrollar un nuevo marco conceptual del liderazgo que sea adecuado para las necesidades de las organizaciones actuales, y en este caso sería el liderazgo moral ya que se basa en el desarrollo de las capacidades.

Capacidades del liderazgo moral

(Anello & De Hernández, 2003) Según las necesidades para desempeñar cada rol eficazmente dentro de una organización, a continuación se mencionan las capacidades necesarias para cumplir un rol de liderazgo moral en una empresa:

1. Capacidad para relacionar roles de desarrollo comunitario con las capacidades correspondientes, en especial de liderazgo moral.
2. Capacidad para identificar las deficiencias y las limitaciones en estilos tradicionales de liderazgo.

3. Capacidad para desarrollar un marco conceptual de capacidades de liderazgo basado en principios de servicio, transformación individual o colectiva y aplicación de la verdad y trascendencia.
4. Capacidad para iniciar un proceso de aprendizaje que sea individual y que esté enfocado a desarrollar capacidades de liderazgo moral.

Elementos para la creación de un liderazgo moral

(Donaires Sánchez, 2003) A continuación se mencionan los seis elementos primordiales para la creación de un marco conceptual de liderazgo moral y debido a que estos elementos están relacionados entre sí, es difícil hablar de uno sin mencionar al otro.

1. Creencia en la nobleza del ser humano
2. Liderazgo que se oriente hacia el servicio
3. Propósito del liderazgo: transformación personal y social
4. Trascendencia
5. Desarrollo de capacidades
6. Responsabilidad moral para investigar y aplicar la verdad.

A continuación se detallan las características de cada uno de estos elementos.

Creencia en la nobleza esencial del ser humano

El concepto de las personas acerca del significado de un ser humano determinará la manera en que se pueden percibir a sí mismos, en otras palabras se les ve como 1) una raza superior o inferior lo que se considera racismo, 2) como animales racionales o 3) productos o víctimas de fuerzas que están fuera de su control, 4) seres que nacieron en el pecado y 5) seres nobles.

Liderazgo que se oriente hacia el servicio

El mundo y las organizaciones necesitan de un nuevo tipo de liderazgo, dedicado a la transformación colectiva y personal, que esté comprometido con valores y principios morales, basado en la búsqueda de la verdad, que se inspira en un sentido de transparencia y que esté guiado en el ejercicio de capacidades por el ideal de un servicio orientado al bien común.

Propósito del liderazgo: transformación personal y social

El objetivo de este proceso es la transformación social es una orientación hacia una civilización sobre un continuo progreso, que se basan en principios como la justicia, amor y unidad, esta transformación social tiene que ir acompañada también de una transformación personal.

Trascendencia

Una definición que sea práctica de esta trascendencia sería la capacidad que poseen las personas para desprenderse de la realidad actual y conectarse con valores y principios que se creen eternos y que forman parte de la visión.

Desarrollo de capacidades

El concepto del liderazgo moral requiere de un nuevo concepto de una persona moral, pero de acuerdo a las necesidades de la actualidad exigen que se considere a una persona moral como un actor social que promuevan los procesos de la transformación social y personal.

Responsabilidad moral para investigar y aplicar la verdad

En esta base se debe de consolidar el marco conceptual por parte de los individuos en base a dos responsabilidades morales, las cuales son:

1. La aplicación en un proceso de transformación social y personal, y en todos los aspectos de la vida propia, de la verdad que se van descubriendo.
2. Compromiso con la búsqueda de una verdad y con la aceptación de las verdades que son verificadas por el individuo a través de las investigaciones independientes.

Conclusión

Debido a la existencia de tantas categorías de líderes, el líder ideal debería de tener a todos ellos de manera simultánea aunque sencillamente es imposible y gran parte de sus características las poseen gracias a las exigencias de sus grupos de trabajo, ya que se les suelen demandar ciertos comportamientos.

En el desarrollo del marco conceptual del liderazgo moral es algo final y definitivo, ya que como se mencionó es un nuevo concepto o tipo de liderazgo, es más bien un proceso de aprendizaje que se basa en la acción / reflexión y nuevamente en la acción, es un ciclo.

En resumen, se puede decir que el propósito de este marco conceptual es facilitar un proceso de aprendizaje de liderazgo moral que se basa en la nobleza esencial del ser humano, que se caracteriza principalmente por un espíritu de servicio y lo más importante es que se implementa a través del desarrollo de las capacidades de los individuos y se basa en un compromiso con los principios eternos.

Propuesta de tema de tesis

Efectos del liderazgo moral sobre los procesos de manejo de personal en las organizaciones.

Objetivo General

Implementar y evaluar el efecto del liderazgo moral en los procesos de manejo de personal en las organizaciones.

Agradecimientos

Al Tecnológico Nacional de México por ser mi alma máter y al Dr. Fernando Aguirre y Hernández por su apoyo y motivación para realizar estos artículos en la materia de Fundamentos de Ingeniería Administrativa.

Referencias

Anello, E., & De Hernández, J. (2003). *Liderazgo moral*. Instituto Superior de Educación Rural.

Donaires Sánchez, P. (2003). Liderazgo moral. *Deontología Forense*, 37-72.

Flores Jiménez, I. (2011). *Liderazgo*. Estado de Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

RAE. (2016). *Real Academia Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=NGziyCV>

RAE. (2016). *Real Academia Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=NH60fdB>

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Sykes, G., & Elmore, R. (1989). "Making Schools Manageable: Policy and Administration for Tomorrow's Schools. *Falmer Press*, 77-94.