

Santiago Eliécer Arango Diago

El autor

Licenciatura en Biología (Pontificia Universidad Javeriana); Especialización en Bioética (Universidad El Bosque); Maestría en Bioética (Universidad El Bosque); Candidato Maestría en Biología con énfasis en Ecología (Pontificia Universidad Javeriana. Docente de cátedra de la Esp. en Gerencia de la Calidad en Salud de la Facultad de Ciencias en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

searango@unicolmayor.edu.co

Resumen

Esta valiosa experiencia brinda la oportunidad de visualizar la pertinencia de la formación humanística desde el horizonte ético, de tal manera que el estudiante redescubra dichos los valores necesarios, que un gerente debe asumir en una sociedad tan compleja como la colombiana.

Palabras Clave: formación, ética, humanística, gerencia.

Abstract

This valuable experience offers the opportunity to visualize the relevance of humanistic education from the ethical perspective, in such a way that the student rediscovers the necessary values, that a manager must assume in a society as complex as the Colombian one.

Keywords: training, ethics, humanistics, management

Introducción

Estas reflexiones tienen su argumentación desde la experiencia personal en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca enmarcada en dos momentos: La primera comenzó en el año 2012, con el desempeño como docente de hora cátedra de Bioética en la Especialización en Gerencia de Laboratorios; a partir del 2015, la Especialización anteriormente mencionada tuvo algunas modificaciones debido a las necesidades propias del mercado laboral, por lo tanto, cambió

Santiago Eliécer Arango Diago

toda su malla curricular, desde ese momento y hasta la fecha, con el ejercicio en el trabajo como docente de hora cátedra de Ética en la Especialización que ahora se llama *Gerencia para la calidad en salud*.

Los escenarios académicos han permitido conocer las realidades cotidianas que los estudiantes deben afrontar y, a su vez, los retos que ellos comienzan a vislumbrar hacia el futuro cuando sean gerentes de alguna institución del área de la salud, en Colombia.

Esta valiosa experiencia ha brindado la oportunidad de visualizar la pertinencia de la formación humanística desde el horizonte ético, de tal manera que el estudiante redescubra dichos los valores necesarios que un gerente debe asumir en una sociedad tan compleja como la colombiana.

Por tanto, este documento trata los tópicos más relevantes según la experiencia docente, ellos son: Formación integral, La relación entre los valores y la ética, Liderazgo, La

pertinencia de la ética en las empresas y, por último, las conclusiones finales.

A continuación, se nombran y argumentan esos aspectos, que se deben tener en cuenta para que el futuro gerente se apropie en sus diferentes escenarios laborales.

I. Formación integral

Es pertinente retomar la dimensión misional de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, dónde denota la importancia que le da la institución al tema de la Formación integral; dice así: “dentro de una perspectiva humanística, le apuesta a una educación integral en diversos niveles y modalidades de Pregrado y Posgrado, la cual se fundamenta en los imperativos axiológicos, las demandas sociales y los desarrollos tecnológicos y científicos. En su proceso impulsa la vivencia de valores humanos y ciudadanos que incidan en la formación de profesionales responsables y críticos que se comprometan con los avances del conocimiento, el desarrollo socio-cultural y el cuidado del medio ambiente” (Unicolmayor, 2017). Es

Santiago Eliécer Arango Diago

interesante analizar cómo para la universidad la formación integral atraviesa todo su accionar dentro de las propias dinámicas, que subyacen en toda universidad basada en los pilares fundamentales como es la investigación, la academia y la proyección social; pero, la intención de la universidad es que sus egresados vivencien y pongan en práctica dichos valores, dentro de sus círculos sociales importantes como la familia, los escenarios laborales; todo esto con el fin de generar dinámicas diferentes, dentro de la sociedad.

El interés planteado consiste en realizar el análisis sobre la importancia de la formación integral para los gerentes que van a servir dentro de escenarios de la salud. Resulta interesante analizar otras miradas, en este caso, se trata de exponer la perspectiva que tiene la Compañía de Jesús, con el objetivo de analizar dos horizontes que se complementan.

Ahora bien, “¿qué es la *formación integral*? Es un estilo educativo que pretende no sólo instruir a los estudiantes

con los saberes científicos de las ciencias sino, también, ofrecerles los elementos necesarios para que crezcan como personas, buscando desarrollar todas sus características, condiciones y potencialidades.

¿Para qué sirve? La formación integral sirve, entonces, para orientar procesos que busquen lograr, fundamentalmente, la realización plena del hombre y de la mujer, desde lo que a cada uno de ellos les corresponde y es propio de su vocación personal. También, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida del entorno social, puesto que ningún ser humano se forma a sí mismo; para mejorar él mismo, sino que lo hace en un contexto socio-cultural determinado con el objeto igualmente de mejorarlo.

¿Cómo se lleva a la práctica? La formación integral se hace realidad en la práctica cotidiana de una institución educativa cuando ella permea e inspira los criterios y principios en los cuales se planean y programan todas las acciones educativas, así como en *la puesta en*

Santiago Eliécer Arango Diago

obra> o ejecución de cada una de ellas. En este sentido, se puede decir que el currículo es el medio que hace posible que en la práctica cotidiana este propósito sea realidad.

Es decir, la formación integral es el desarrollo armónico de todas y cada una de las dimensiones del ser humano; dimensiones como la ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal, sociopolítica, entre otras (ACODESI, 2003).

Retomando ACODESI, se sintetizan por medio de una tabla, las diferentes definiciones de todas y cada una de las dimensiones del ser humano:

Tabla 1. *Definiciones de las dimensiones del ser humano.*

DIMENSIÓN	CUALIDAD
Ética	Capaz de tomar decisiones libres, responsables y autónomas.

¹ Es pertinente hacer la siguiente aclaración, este cuadro lo diseñé basándome en la Propuesta Académica de ACODESI (Asociación de Colegios Jesuitas de Colombia), la Compañía de Jesús es una comunidad religiosa católica, con carisma Ignaciano,

Espiritual	Capaz de un compromiso cristiano en su opción de vida ¹ .
Cognitiva	Capaz de comprender y aplicar creativamente los saberes en la interacción consigo mismo, los demás y el entorno.
Afectiva	Capaz de amar – se y expresar el amor en sus relaciones interpersonales.
Comunicativa	Capaz de interactuar significativamente e interpretar mensajes con sentido crítico
Estético	Capaz de desarrollar y expresar creativamente su sensibilidad para apreciar y transformar el entorno
Corporal	Capaz de valorar, desarrollar y expresar armónicamente su corporalidad
Socio político	Capaz de asumir un compromiso solidario y

por ende, ellos escriben la cualidad de la Dimensión espiritual así: “Capaz de un compromiso cristiano en su opción de vida, al estilo de Ignacio de Loyola”. Pero la dimensión espiritual no siempre debe estar adscrita a la religiosidad; pero a su vez puede estar adscrita a cualquier otro tipo de religión existente.

Santiago Eliécer Arango Diago

	comunitario en la construcción de una sociedad más justa y participativa.
--	---

Fuente: ACODESI.

Quando la persona se ha contextualizado desde estas dimensiones puede lograr la excelencia, pero no es esa excelencia como se entiende en esta época en dónde se relaciona con la capacidad de coleccionar títulos profesionales, para lograr un gran reconocimiento en el mundo de la academia o de pronto, la visión de un hombre o mujer exitosa vista desde la perspectiva capitalista; es decir, *cuánto tienes, cuánto vales*; sino una excelencia concebida cómo la capacidad de servir a una sociedad.

Cómo este escrito desea abordar la formación humanística del gerente desde

el horizonte ético, esto obliga a retomar la dimensión ética, que define el equipo de ACODESI (2003) como la posibilidad que tiene el ser humano de tomar decisiones autónomas a la luz de principios y valores y de llevarlos a la acción teniendo en cuenta las consecuencias de dichas decisiones para asumirlas con responsabilidad, a renglón seguido continúa con una pregunta, “¿Cómo se desarrolla?, cuando:

- La persona asume reflexivamente los principios y valores que subyacen a las normas que regulan la convivencia en un contexto determinado.
- La persona lleva a la práctica sus decisiones éticas².

² Para la filosofía la ética es la disciplina que estudia la acción moral en función de una teoría sobre el fin o sentido último de la existencia humana. Investiga la praxis, la acción humana desde el punto de vista de las condiciones de su moralidad, tratando de fundamentar la moralidad. (La cualidad que atribuimos a una acción moralmente buena). Es teorización sobre el acto moral como proceso en el que se concentra y realiza progresivamente el fin (Bien Absoluto) de la existencia de cada ser humano. [...] Los griegos utilizan el vocablo *ethos* con algunas variantes... como uso, hábito,

costumbre moralmente buena... [...] Los latinos utilizaron el término *MOS* como una traducción de los dos conceptos de *ethos* griegos, incluyendo así buena costumbre (sustantivo: la moral) y carácter (sustantivo: moral, moralidad). Y moral es también el adjetivo que califica una buena acción (tanto por su adecuación con la costumbre considerada válida cómo por el carácter virtuoso de quién la realiza). (Asnariz, Teresa, 1998).

Santiago Eliécer Arango Diago

- Se da el proceso de desarrollo y maduración de la conciencia, del juicio y de la acción moral.
- Las acciones de las personas son coherentes con su pensamiento (acciones morales).

A partir de la formación integral por medio del currículo oculto que está constituido por Principios, Criterios, Plan de estudios, Programas, Metodología, y Gestión, el estudiante de la Especialización en Gerencia para la calidad en salud, asumirá con decisión y arrojo todos los valores que la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca le imparte por medio de sus diversas asignaturas. Dichos valores son de gran importancia ya que el trabajo en los escenarios de la salud se necesita asumir una serie de comportamientos éticos como *no aceptar la corrupción, respetar sus empleados, no robar a la empresa, no cometer atropellos contra la dignidad humana de sus trabajadores, sancionar ejemplarmente la deshonestidad, entre otros* (Rodríguez, 2008).

Como conclusión de este ítem la formación integral permite al gerente a pensarse y pensar la vida de una forma más humana; al decir más humana se refiere a que si uno evalúa con cierta periodicidad dichas dimensiones a la luz de un proyecto de vida, esto llevará a alcanzar una virtud muy preciada que es la humildad, esta palabra desafortunadamente no es muy bien entendida y por eso es que a las personas, a veces, no les interesa alcanzar esta virtud; para la RAE humildad es “virtud que consiste en el conocimiento de las propias limitaciones y debilidades y en obrar de acuerdo con este conocimiento”; por tanto, le permite al gerente de la salud visualizar y visualizarse permitiéndole ver la vida como un todo, en donde el respeto, es el eje transversal de su gestión, por que la persona humilde tiene la capacidad de no sólo reconocerse, sino también de salir de sí mismo para encontrarse con el otro, con el prójimo, es decir servir.

Santiago Eliécer Arango Diago**II. Cuando se habla de ética, se habla de valores. ¿Qué es un valor?**

Al retomar la definición de ética, que para la filosofía es la disciplina que estudia la acción moral en función de una teoría sobre el fin o sentido último de la existencia humana (Asnariz, 1998)³; a renglón seguido, Asnariz define la moral que proviene de los latinos MOS, que es el adjetivo que califica una buena acción, tanto de su adecuación con las costumbre considerada válida como por el carácter virtuoso de quién la realiza. Con esto se puede deducir que al hablar de buenas costumbres se relaciona con valores, debido a que según la RAE *costumbre es la práctica tradicional de una colectividad o de un lugar*; por tanto, dicha reflexión que hace un colectivo debe estar permeada por los valores dentro de un contexto asociada al lugar o región. Según Cortina, (2003) los valores son cualidades reales que no nos inventamos por las buenas, y lo son de

las cosas, pero también de las acciones, de las sociedades y de las personas; a renglón seguido, se cita a Frondizi (2001) cuando dice que los valores recaen no solo en cosas sino también en ideas, acciones, individuos y grupos sociales. Al hablar de cualidades, se piensa en adjetivos calificativos que se agregan a un sustantivo y que parten de una observación; es decir, de una experiencia real, empírica, que se da en una situación concreta, (Rodríguez, 2008).

Un gerente de la salud se debe destacar por poseer ante todo buenos valores que van ligadas a una serie de acciones que son avaladas por una sociedad o comunidad, en este caso está enmarcada dentro de una comunidad concreta que son todos los funcionarios que laboran dentro del marco del área de la salud.

En el libro que se titula *Formación gerencial en valores – conceptos y prácticas*, escrito por María del Pilar

³ Manuscrito presentado por la autora en las Jornadas Argentinas de Bioética en 1998 y cedido expresamente para la publicación en la Revista

Selecciones de Bioética, Pontificia Universidad Javeriana.

Santiago Eliécer Arango Diago

Rodríguez Córdoba, se presenta una tabla⁴ en donde clasifica los valores, de la siguiente manera:

Tabla 2. *Clasificación de los valores.*

Tipos de valores	Valor	Contravalor
Sensibles	Placer	Dolor
	Alegría	Pena
Útiles	Capacidad	Incapacidad
	Eficacia	Ineficacia
Vitales	Salud	Enfermedad
	Fortaleza	Debilidad
Estéticos	Belleza	Fealdad
	Elegancia	Inelegancia
	Armonía	Caos
Intelectuales	Verdad	Falsedad
	Conocimiento	Error
Religiosos	Sagrado	Profano

Morales ⁵	Amor	Odio
	Responsabilidad	Irresponsabilidad
	Justicia	Injusticia
	Libertad	Esclavitud
	Igualdad	Desigualdad
	Honestidad	Deshonestidad
	Solidaridad	Insolidaridad
	Respeto	Irrespeto
	Tolerancia	Intolerancia

Fuente: Rodríguez (2008)

Aunque más adelante se hablará sobre el tema del liderazgo, un gerente debe ser ante todo un líder; es decir, se convierte en un referente claro; debe estar en continua revisión personal; este cuadro es de gran importancia para que el gerente revise cuáles de estos valores posee, gracias a la formación que recibió en la época de niñez o juventud dada por sus padres, colegio o universidad, pero,

retomando a (Rodríguez, 2008) dice: “la actividad moral se puede entender como el proceso de valoración que hace el ser humano de sus actitudes y comportamientos, basado en estándares de perfección humana [...]”

⁴ Tabla propuesta por Cortina (2003), basada en la de Sheler y complementada con otros tipos de valores. Fuente elaborada por (Rodríguez, 2008).

⁵ Es pertinente hacer claridad que se entiende por Valor moral, ya que según el cuadro presenta una serie de componentes que podría crear algún tipo de confusión,

Santiago Eliécer Arango Diago

a su vez, cuáles de esos debe fortalecer en la gestión y si, de pronto, existe un valor que no aparece en este cuadro asumirlo, para su buen desempeño laboral.

En la praxis, como catedrático en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca se les propone, como trabajo a los estudiantes, realizar una entrevista a un profesional que ellos admiran, dicho profesional preferiblemente debe ser gerente; si no, puede ser otro que ellos admiran como profesionales y como seres humanos. Esta experiencia académica genera cierto grado de sorpresa al experimentar que sus referentes profesionales tienen claros ciertos valores, para su buen desempeño laboral. A su vez, los estudiantes comienzan a evaluar cuáles de estos valores son pertinentes para su rol como futuros gerentes y así prepararlos para que su dimensión ética se vaya incorporando como herramienta fundamental, dentro de su quehacer como profesional del área de la salud.

III. Liderazgo

El tema del liderazgo nunca pasará de moda, porque las dinámicas propias del ser humano, hacen que las comunidades, sociedades, reflejadas en pueblos, ciudades, países, continentes, presenten cambios continuos, que exigen la presencia de líderes para que se empoderen de dichos cambios.

Por tanto, ser líder no es tarea nada fácil, ya que la persona que asume semejante responsabilidad debe poseer una serie de cualidades, que en algunas ocasiones pueden traspasar la misma condición humana del líder.

Es por esto que, el liderazgo que se aborda en este escrito presenta ciertas características algo distintas a las que comúnmente uno lee o escucha; podría decirse que es un nuevo paradigma de liderazgo; esto no quiere decir que esta perspectiva sea mejor que las otras, sólo es una mirada diferente que puede dar luces motivacionales a los diferentes líderes – gerentes para realizar acciones concretas, en los diferentes escenarios laborales.

Horacio Martínez en su libro que se titula *Liderazgo cristiano globalmente responsable. Liderazgo y Formación del carácter y competencias del mundo* (2008), en su primer capítulo comienza recordando que la palabra *liderazgo* está llena de mucho poder, tan poderosa como las palabras *Dios* y *amor*, es más el trío de palabras *Dios*, *Amor* y *Liderazgo* presenta un sentido transformador a las personas. Si se analiza esta afirmación, ubica al líder no sólo como aquella persona que es capaz de gestionar acciones concretas en las instituciones, generando cambios estructurales para que dicha institución cumpla con la Misión, Visión institucionales e inicie todas aquellas gestiones pertinentes para cumplir dichas metas; lo ubica en un espacio diferente como aquel ser que debe no sólo transformar una institución estructuralmente hablando sino, a su vez, como una persona capaz de transformar personas. Esto hace que su acción como líder se complejice, pero, asimismo debe ser un reto interesante ya que se convierte en un acompañante que

Santiago Eliécer Arango Diago

se preocupa por el crecimiento personal de sus empleados, permitiendo así que sean mejores personas.

Horacio Martínez retoma algunas definiciones pertinentes de plasmar de tal manera que se pueda analizar lo complejo del liderazgo, según la idea tomada de Burns, el cual es uno de los fenómenos más observados y menos comprendidos de la tierra.

Algunas de las definiciones:

- Liderazgo expresa el influjo misterioso que ejerce una persona sobre otras dentro de una organización. El liderazgo es el proceso de mover a un grupo o grupos en una dirección a través de *medios no coactivos* (Burns).
- Se entiende por liderazgo un proceso social complejo mediante el cual un individuo logra tener un alto grado de influencia en un grupo, ya sea para transformarlo o para movilizarlo hacia el cumplimiento de ciertos objetivos (Kellerman).

Santiago Eliécer Arango Diago

- Liderazgo es pasión, un líder es *un fuego que enciende otro fuego* (Hurtado).
- Arte de movilizar a otras personas para que ellas quieran esforzarse y lograr aspiraciones compartidas (Kouzes & Posner).

Estas definiciones abren un panorama interesante en el sentido de que ya existen muchas reflexiones en torno al liderazgo desde la perspectiva que se propone pero, de todas maneras, es relevante destacar algunos aspectos de estas definiciones. La de Burns, habla de que el liderazgo es un influjo misterioso, la RAE define la palabra misterioso como: "Dicho de una persona: Que hace misterios y da a entender cosas recónditas donde no las hay"; por tanto, para ser líder se necesita cierta mística, no es un influjo que se le da a todas las personas, es algo que se da en las personas pero que a su vez se va construyendo; es decir, todas las personas tienen la capacidad de ser líderes, pero no todas las personas están en la obligación de asumir el liderazgo

como opción preferencial de vida. Así, se desea enfatizar que el líder es una opción clara de vida; a su vez, es interesante la definición que da el sacerdote jesuita Alberto Hurtado, donde hace la analogía del liderazgo con el fuego, ya que el fuego cambia transforma, el fuego es sinónimo de pasión y, por último, en la definición que dan Kouzes & Posner, en donde relacionan el arte con el liderazgo es interesante, ya que sí uno analiza lo que debe hacer un artista para triunfar dentro de su quehacer como artista está la creatividad; sin la creatividad un artista está condenado al fracaso. Es una invitación interesante a que la creatividad sea una de las herramientas fundantes para que un líder sea exitoso.

Al retomar a Horacio Martínez, en donde afirma la importancia invaluable que el gerente sea líder, es decir un gerente no se puede visualizar con ese plus, ya que un gerente no debe ser una persona que solo se limite a supervisar sino que lidera, esta idea se sintetiza en una tabla en la cual se realiza una comparación de lo que es un gerente habitualmente y lo que es un líder; ahora bien, con consciencia

Santiago Eliécer Arango Diago

de que deben existir en el mundo muchos gerentes que son líderes, pero la idea final es que los gerentes y máxime de la salud deben asumir con inmensa responsabilidad el hecho de ser líderes, es decir trascender su gestión, ir más allá.

Tabla 3. *Gestión del líder.*

GERENTE	LÍDER
Hace bien las cosas	Hace lo correcto
Las personas como recursos	Cuida a las personas
Controla	Inspira positivamente
Repite procedimientos	Origina procesos
Mantiene y da órdenes	Desarrolla y hace preguntas
Se preocupa de sus asuntos	Siente las necesidades ajenas
Controla	Inspira positivamente
Repite procedimientos	Origina procesos
Busca el bienestar particular	Busca un mundo mejor para todos

Fuente: Martínez (2008).

Todas estas interesantes reflexiones de Horacio Martínez acerca del liderazgo las refleja, en un pequeño escrito que se titula *Adaptaciones del discurso dado por Adolfo Nicolás, S.J., (General en ese entonces de la Compañía de Jesús;* dicho discurso se realizó el 6 de mayo de 2013 en la ciudad de Valladolid (España), en el Encuentro con superiores y directores de obra de la provincia de Castilla, y la intervención de Adolfo Nicolás se tituló *Liderazgo ignaciano: y, se dividió en tres partes:*

1. Liderazgo espiritual.
2. Liderazgo heroico, “El liderazgo al estilo de los jesuitas” (Lowney).
3. Síntesis final.

Liderazgo espiritual. Lo constituyen tres aspectos fundamentales; a. Reforzar y animar actitudes y valores; es decir que, el líder se debe preocupar en que sus colaboradores fortalezcan sus principios fundamentales de tal manera que los valores se vean fortalecidos y así sus acciones sean consecuentes o coherentes en el contexto en donde el

Santiago Eliécer Arango Diago

liderazgo se esté ejerciendo; b. Entender la autoridad como servicio”; es decir, el líder al poseer autoridad ya se le da un status dentro de la comunidad, pero ese status debe ser visto no en aquella persona que reprime y da órdenes para sobresalir sino todo lo contrario, dicha autoridad se debe poner al servicio de las personas; c. Objetivo último, transformar a las personas. Este punto, visto dentro del marco de reflexionar el liderazgo desde un paradigma diferente, se hace fundamental ya que su praxis se centra en las personas, en apuntar a la transformación humana.

Liderazgo heroico, “El liderazgo al estilo de los jesuitas”. A grandes rasgos, muestra un horizonte claro sobre aspectos importante para tener en cuenta acerca del líder moderno, que pueda responder a los retos cotidianos que presenta el mundo. Esto se sintetiza en cuatro puntos:

1. Un líder debe tener visión, ya que sin visión no hay líder.
2. Adaptabilidad en medio de un cambio; gracias a la globalización, se

están generando transformaciones muy rápidas a nivel social, políticas, científicas, y el líder debe estar enterado de algunos de estos aspectos para responder con eficiencia a estas dinámicas propias de la actualidad.

3. “El *magis*, es posible si no hay miedo”; es pertinente aclarar qué significa *magis* para San Ignacio de Loyola, se sintetiza en una frase que dice: *Ser más para servir mejor*; es decir, buscar la excelencia personal, pero dicha excelencia no es vista desde los logros que llenan el ego a las personas sino desde una mirada trascendental, desde la pregunta ¿Qué quiere Dios de mí?, hallar la voluntad de Dios; y desde esa óptica poder servir; el servicio debe ser algo motivacional en el quehacer cotidiano de cualquier líder.
4. “[...] Servir y hacerlo bien, pero sin apegos, contando con una libertad interior que nos permite elegir, buscar siempre y acercarnos a la voluntad de Dios”.

Santiago Eliécer Arango Diago

Adolfo Nicolás S.J., continúa con la reflexión acerca del liderazgo, dando cinco claves importantes para un liderazgo, ellos son:

- Distinguir entre liderazgo y gestión: No es lo mismo. El gestor hace las cosas bien, mientras que líder hace cosas buenas.
- Capacitar a los demás para que los demás puedan trabajar bien.
- Visión; el líder tiene que ser capaz de formular esa visión, que hace parte de la vida de los demás.
- Una persona digna de confianza; el líder tiene que ser honesto, directo y consistente.
- Gestión de sentido; el líder tiene que ser comunicador, porque si no es capaz de comunicar sentido no se lleva adelante la gestión que se quiere llevar.

Desde la experiencia como docente, este tema les gusta y lo ven pertinente los estudiantes para su gestión como gerentes de la salud, pero

cuando se les pregunta sí ellos ¿se comprometerían a ser líderes desde las categorías mencionadas?, comienzan a ver esto como algo imposible, como que el líder que se propone debe tener casi cualidades perfectas. Dicha percepción es preocupante, porque entonces queda este tema dentro de un marco discursivo y no pragmático; para suplir esto, se invita en el aula de clase a pensar en aquel líder que ellos hayan conocido, puede ser un familiar, un docente, un pastor, un sacerdote, un líder comunitario, un entrenador deportivo, etc.; por tanto, cuando ellos reconocen que dentro de su entorno cercano se encuentran personas que cumplen con la gran mayoría de condiciones que se proponen para ser un líder, los estudiantes se dan cuenta que sí se puede ser líder con estas categorías, que la única condición es querer, es querer transformar una sociedad, es querer construir tejido social, es querer construir Reino de Dios.

A manera de conclusión de este aparte, se retoma una frase dicha por Warren Bennis tomada del libro de Horacio

Santiago Eliécer Arango Diago

Martínez que dice: *Permítaseme dar mi opinión parcializada: que el liderazgo es en realidad cuestión de carácter. El proceso de convertirse en líder no es diferente del proceso de convertirse en un ser humano sano y plenamente integrado.*

IV. ¿Por qué es pertinente la ética en las empresas?

Las reflexiones de esta parte del escrito son tomadas del libro que se titula *El marco ético de la responsabilidad empresarial* (2005), escrito por Horacio Martínez Herrera; el origen de la ética empresarial no surgió desde las mismas necesidades *intra* que pueden aparecer dentro todo un quehacer de las empresas sino que surgió por las múltiples demandas sociales de las actuaciones de las empresas que se consideraban inmorales. Esta causa originó que las empresas comenzaran a generar sus propias reflexiones para evitar hechos escandalosos que afectarían las dinámicas económicas; a su vez, en los años cincuenta se comienza a reflexionar sobre ¿Cuál es la responsabilidad social

de las empresas? Todos estos cuestionamientos e inquietudes predominaban dentro de los escenarios religiosos; es por esto que, al final de la década de los años cincuenta, y durante los sesenta, aparecieron las reflexiones teológicas desde la doctrina social de la iglesia, con los planteamientos de Theillard de Chardin sobre el sentido cristiano del trabajo en el mundo; además, aparecen las grandes encíclicas *Mater et Magistra* y *Popularum Progressio*.

Con la guerra de Vietnam, se produce toda crítica frente a todo lo que tuviera que ver con la cultura norteamericana, se cuestionan muchos aspectos, entre esas las actividades empresariales que afectan el Tercer Mundo, las consecuencias ecológicas, entre otros. Por todas estas realidades históricas, los años sesenta fueron un periodo en el que se expandió la reflexión académica sobre las obligaciones de las empresas hacia los diversos grupos sociales; a la par de la relación, entre desarrollo humano y crecimiento económico.

Santiago Eliécer Arango Diago

El desarrollo de la *Business Ethics* como especialidad comenzó en los años setenta. Esta corta reseña histórica sobre los orígenes de la ética empresarial lleva a la conclusión de que estas reflexiones académicas son relativamente nuevas. Siguiendo con Horacio Martínez, él hace hincapié que existe una gran carencia de un marco de referencia intelectual en el contexto de la ética empresarial para la discusión de problemas concretos, y la compara con la bioética, afirmando que presenta un paradigma conceptual para realizar un examen ético de los problemas que se plantea la tecnología (ingeniería, genética, aborto, eutanasia, entre otros problemas). Ahora bien, la ética empresarial por su misma complejidad se debe abordar desde la interdisciplinariedad, ya que desde su misma reflexión debe ser abordada por filósofos, teólogos, economistas, administradores, ecólogos; es decir, la ética empresarial debe romper las barreras y no sólo ver los problemas intraespecíficos sino las extraespecíficos; de tal manera que, se logre tener una idea holística sobre las

consecuencias de todos sus actos, tanto positivos como negativos; además, la ética empresarial no puede reducirse a una receta para solucionar los problemas coyunturales de la inmoralidad de las empresas.

Como se menciona anteriormente, en el tema del liderazgo, especialmente en el espiritual, se apuntaba que el líder debe ser creativo en enseñar hábitos y dichos hábitos enseñados van afectar positivamente a los seguidores del líder; pues bien, Horacio Martínez propone los hábitos morales básicos no sólo para actuar como un buen administrador sino también para que la empresa o la corporación demuestre un carácter moral que lo lleve a la excelencia; los hábitos son:

1. Respeto por la persona y la vida.
2. Justicia en la transacción comercial.
3. Solidaridad buscando el bienestar social.
4. Responsabilidad en el trabajo.
5. Coraje para enfrentar los retos comerciales.

Santiago Eliécer Arango Diago

Respeto por la persona⁶ y la vida

Este ítem podría parecer algo obvio pero, desafortunadamente, se trata de realidades tan fuertes dentro de las dinámicas globales que van en contra al mismo respeto por la persona y la vida. Sin ir muy lejos, qué está pasando con la tendencia económica mundial, en donde el neoliberalismo están generando brechas abismales entre los ricos y pobres; donde la clase pobre aumenta a pasos agigantados y los poderosos económicos se enriquecen. Frente a este contexto, la pregunta que cualquier humanista se hace es: ¿Este modelo económico, responde al respeto por la persona y la vida?

A un gerente de una empresa ya sea gubernamental o no, le es imposible cambiar esas dinámicas que se imponen en el mundo como el modelo neoliberal; pero, sí se encuentra en la obligación de que en la institución en donde el gerente se encuentra liderando debe procurar

que no se siga instrumentalizando al ser humano.

Retomando a Horacio Martínez en su libro, que se titula *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*, se afirma que el proceso económico debe respetar la dignidad y la centralidad de la persona. Esto significa reconocer a los demás como iguales a uno, no manipularlos y promover su desarrollo personal. La actitud de respeto es la base de todos los modos de conducta moral ante las demás personas y ante uno mismo. El respeto por las personas y por toda forma de vida es el centro de la cultura. No sólo hay que respetar la vida humana, sino también la vida en la naturaleza. La persona con ética respeta la vida y no la destruye. El carácter personal hace de un ser un fin en sí mismo. La persona como espíritu dotado de conocimiento y amor es superior a los seres materiales y merece que se les respete y no se le use como objeto. En conclusión, un gerente no debe

⁶ Se define la persona como el individuo capaz de conocerse así mismo y que es sujeto de actos libres (Martínez, 2005)

Santiago Eliécer Arango Diago

instrumentalizar a sus empleados ya que está siendo incoherente frente a la ética profesional ya que no está respetando a la vida, todo lo contrario, la está destruyendo.

Justicia en la economía⁷

En muchas ocasiones en la prensa, o en las diferentes noticias que aparecen en la radio o televisión, se escucha en la sección de economía una serie de índices que según los economistas dan a entender que la economía va mejorando; pero, uno como ciudadano de a pie confrontando su micro entorno frente a los índices que muestran en los diferentes escenarios noticiosos de nuestro país, se podría generar un cuestionamiento básico que dice: ¿Dichos índices económicos, sí favorecen a los más necesitados del país? De cara a este interrogante, se puede decir, con Martínez, que lo que da valor a una sociedad no es sólo a la eficiencia económica conseguida a los

índices macroeconómicos alcanzados, sino los valores de justicia y solidaridad compartidos, lo cual facilita el desarrollo humano de quienes la integran. Hay que enmarcar la libertad de iniciativa económica dentro del marco del bien común. Los bienes de la tierra tienen un destino universal y deben estar al servicio del desarrollo de todas las personas. (2005).

En conclusión de este ítem, se puede decir que un gerente, en especial de la salud, debe entrar al mundo de los negocios desde una perspectiva moral, utilizando una fórmula básica en dónde *gano – ganas*; de tal manera que, todos los involucrados en dicho negocio se vean beneficiados; ya que un negocio sin ética busca sacar una ventaja desde el punto de vista de la expectativa y a veces a costa de la ingenuidad de las otras partes o personas (Martínez, 2005).

⁷ Ciencia que estudia los métodos más eficaces para satisfacer las necesidades humanas materiales, mediante el empleo de bienes (RAE).

Santiago Eliécer Arango Diago

Solidaridad buscando el bienestar social

Según lo que se mencionó anteriormente, en el ítem del respeto por la persona y la vida, relacionándola dentro del modelo económico de la economía, llamada neoliberal, en dónde se basa en ese dicho popular *sálvense quien pueda*; el tema de la solidaridad es un valor que se está perdiendo, no sólo en las dinámicas propias de nuestro país Colombia, sino en los otros países que conforman nuestro globo terráqueo.

Es pertinente visualizar que se entiende por solidaridad una especie de vida mediante la cual uno se relaciona con el otro pensando en su bien; es un estilo de vida que incluye al otro en la propia perspectiva; es una actitud radical de ayuda hacia los demás que se verifica en la forma de acercarse a las personas [...]; y la dimensión social del individuo exigen unas relaciones de solidaridad con los otros, según Martínez (2005).

En conclusión aquí, un gerente debe generar espacios de solidaridad, no sólo porque la solidaridad constituye una

exigencia antropológica, en cuanto la realización del yo que sólo es posible dentro de una red de relaciones con otros (Martínez, 2005); sino que los problemas tecno – científicos que se dan dentro de la cotidianidad laboral y profesional, exige escenarios interdisciplinarios de tal manera que los problemas se aborden desde una perspectiva holística; ahora bien, lo dicho anteriormente sobre la solidaridad se está abordando desde lo laboral y profesional, pero a su vez es pertinente que el gerente propenda por la solidaridad desde lo personal; es decir, que sus empleados salgan al encuentro con el otro, con su par, con su compañero de trabajo, garantizando así un excelente ambiente laboral; ya que la empatía ética es la capacidad de sentir y asumir la condición humana como una responsabilidad entre todos, y, por tanto, implica la vulnerabilidad frente a las necesidades de otros (Martínez, 2005).

Responsabilidad en el trabajo

La responsabilidad es un valor que se aprende desde las enseñanzas dadas por los padres de familia, en la escuela o

Santiago Eliécer Arango Diago

colegio, por lo tanto la responsabilidad es un acto moral; por esta razón, es muy complejo que un gerente le cambie ese hábito malsano de la irresponsabilidad a algún (os) de sus empleado (s); pero, en algunas ocasiones esa actitud de irresponsabilidad se podría generar por algún tipo de desmotivación; ahora bien, ésta se puede dar por muchos factores como el salario bajo, la falta de empatía con sus compañeros, rivalidades que se dan dentro del entorno laboral; pero también puede suceder que el empleado se encuentra realizando un trabajo o una labor que no lo moviliza, que no le genera ningún tipo de motivación. Desde este horizonte, un gerente sí debería realizar acciones concretas para que sus empleados se encuentren realizando labores que le da sentido a su vida; de esta forma, el empleado potencializa todos sus habilidades y conocimientos para el servicio de la entidad.

Con el respeto hacia aquellos lectores que no les gusta el deporte más famoso del mundo que es el fútbol, se toma como ejemplo para dar a entender este ítem. En este deporte existe un director

técnico, él es el responsable de organizar a los jugadores por medio de un dibujo táctico, con el objetivo de contrarrestar las virtudes del oponente y así ganar el partido; para tal efecto él debe conocer las fortalezas y debilidades de todos y cada uno de sus jugadores, para que en el momento de la competencia ubicarlos en un determinado lugar de la cancha, ejerciendo una labor y, para que esa labor se realice bien, el director técnico debe leer muy bien a cada jugador; es decir, explotar las potencialidades del jugador, para que su desempeño sea excelente. Ahora bien, ¿qué pasa si el director técnico ordena a un jugador realizar una acción donde éste no se siente bien? La respuesta es obvia, su desempeño a lo mejor va hacer deficiente ya que se llenará de mucha incertidumbre e inseguridades. Esto mismo puede pasar con un gerente si no tiene la capacidad de conocer muy bien a sus empleados; de tal manera que reconozca sus virtudes y, sobre todo, que la labor que se le asigne lo movilice, lo llene de motivo y entusiasmo por lo contrario puede llegar a tener un mal

desempeño; se podría catalogar como una persona irresponsable pero, en algunas ocasiones, ese empleado no es irresponsable, lo que pasa es que su trabajo no lo moviliza, no lo motiva, porque se siente sub valorado o realizando funciones que no son de su agrado.

Coraje para enfrentar los retos comerciales

Según la RAE, coraje significa; “Impetuosa decisión y esfuerzo del ánimo, valor”; por tanto, el coraje tiene una profunda relación con la ética, ya que una persona profundamente ética posee un carácter recio que le permite afrontar la vida con gran altura humana (Martínez, 2005).

Desafortunadamente, dentro de un contexto global y particularmente en el ámbito nacional, el colombiano, estamos inmersos en escenarios en donde la corrupción es un flagelo que penetró en la gran mayoría de escenarios; por tanto, el espacio del área de la salud no se salva de ésta maldita enfermedad que corroe los tejidos sociales a nivel

Santiago Eliécer Arango Diago

nacional. Por esta razón, que el gerente debe tener carácter para no dejarse contaminar por el flagelo de la corrupción, camino difícil, ya que esto implica nadar en contra de la corriente pero, a su vez, le permite al gerente gozar de plena libertad y felicidad.

Dicho valor, el carácter, que lo posea el gerente de turno de la empresa, fundación, clínica u hospital, eleva estándares de confiabilidad con todos los contratistas, generando confianza y alta credibilidad no sólo a los funcionarios que trabajen en la entidad sino con todas las otras empresas que se entable algún tipo de negociación.

V. Conclusiones finales

A manera de conclusión se retoma la reflexión del doctor Julio Alberto Arango, siendo eecano del Medio Universitario de la Facultad de Ciencias de la Pontificia Universidad Javeriana, en unas de las convivencias que se les realizaba a los estudiantes de la dicha Facultad, ésta reflexión la realizó porque los estudiantes se estaban quejando de aquellas

Santiago Eliécer Arango Diago

asignaturas que son mal llamadas *costuras*.

Julio Alberto Arango les dijo a los estudiantes lo siguiente: “Los invito a que por favor miren sus pantalones o blue jeans; les pregunto: ¿qué tienen en común?; pues bien, tienen en común muchas cosas, pero hay una característica que todos los pantalones tienen sin discusión, y es la “costura”; ahora les lanzo otra pregunta ¿Para qué sirven las costuras? Las costuras sirven para darle forma al pantalón o al jeans; sí no existiese la costura, ese pantalón se convierte en un trapo, y los trapos se utilizan para limpiar, son pedazos de telas que en muchas ocasiones hasta producen repugnancia, nadie aprecia, nadie le guarda cariño o respeto a un pedazo de tela, todos pisotean, y son lanzados a la caneca de basura cuando no son necesarios [...], Continuó diciendo: sí ven, mis estimados estudiantes, que esas asignaturas que son mal llamadas costuras, son fundamentales para ganar sabiduría, y cuando un ser humano gana en sabiduría, gana en dignidad y cuando se

gana en dignidad, difícilmente limpiarán el piso con ustedes.

Desde la experiencia, como docente de la Especialización en Gerencia para la Calidad en Salud en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, resulta muy loable que dentro de su malla curricular se mantenga la asignatura de Ética, que puede ser vista como asignatura costura por algunos estudiantes, la universidad no lo ve de esa manera siendo coherente con sus principios axiológicos. Pero, como se ha expresado a lo largo de este artículo la Ética le permite al futuro gerente, reflexionarse y repensarse no sólo como ciudadano del común sino sobre todas y cada una de las acciones que un gerente en Salud, debe y deberá realizar a lo largo de su gestión.

Ante todo un gerente es un servidor, es una persona que se entrega plenamente para el bienestar de toda una comunidad que lucha por unos ideales propuestos en la Misión y Visión de la fundación, clínica u hospital, pero para servir bien, no sólo se necesita estudiar y estar

Santiago Eliécer Arango Diago

actualizándose sobre todas las diferentes teorías que un gerente debe saber, sino que es pertinente el reconocerse como persona, es decir, llegar a la humildad⁸, gracias a esta virtud puede reconocer sus fortalezas y debilidades, y desde esa realidad es dónde debe comenzar a gestionar con la ayuda de toda la comunidad corporativa; como dice una de las frases célebres del gran maestro espiritual San Ignacio de Loyola, *ser más para servir mejor*.

En Colombia, el problema de la salud tiene muchas aristas, que es imposible abordarlas en su totalidad ya que son complejas, y que el gerente de la salud, debe afrontarlas con gallardía, de tal manera que esas problemáticas se vayan solucionando a corto, mediano y largo plazo; por tanto, sí el gerente trasciende su quehacer se pueden dar pasos interesantes para que estas problemáticas se logren ir transformando; a continuación, aparecen

dos problemas que son urgentes de abordar, y que un gerente podría ir cambiando dicha realidad ya sea desde acciones concretas en sus espacios laborales, o ya sea, interviniendo directamente en los escenarios políticos; estos son:

- Ambientes humanos dentro del consultorio médico; es decir, generar conciencia en los profesionales de la salud de que el paciente no es un sujeto, es un ser humano que se acerca al profesional de la salud, por alguna patología que lo aqueja, que lo angustia, en busca de una certera ayuda.
- La Ley Estatutaria en salud, que es la 1751, que consiste a grandes rasgos en regular el derecho fundamental a la salud, es muy filosófico y no se aplica en la realidad; es decir, no existe el principio de justicia en el trato que se le da a un paciente que pertenece al Sisben, en comparación

⁸ Otra lectura de la palabra humildad etimológicamente hablando proviene de la palabra humus, el humus es la capa superficial de la tierra, que le permite a las plantas alimentarse de los

diferentes nutrientes; por lo tanto, cuando se habla de la humildad en una persona se refiere a que tiene los pies bien puestos sobre la tierra, es decir se reconoce plenamente, validando sus debilidades y fortalezas.

Santiago Eliécer Arango Diago

con un paciente de una prepagada; por tanto, es urgente que los gerentes en salud, se interesen en intervenir directamente en los espacios políticos, para generar leyes que sean prácticas y justas, frente a la realidad colombiana.

Bibliografía

ACODESI. La formación integral y sus dimensiones: texto didáctico. Colección Propuesta Educativa No. 5, Abril 2003. Editorial Kimpres Ltda Bogotá, D.C., Colombia.

Asnariz, T. ¿De qué hablamos cuando hablamos de bioética? Revista Selecciones de Bioética. Instituto de Bioética – Cenalbe, Bogotá, Colombia, abril de 2002. Pontificia Universidad Javeriana.

Martínez, H. (2013). *Adaptaciones del discurso dado por Adolfo Nicolás, S.J., (General en ese entonces de la Compañía de Jesús)*. 6 de mayo, Valladolid, España.

Martínez, H. (2005). *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. 1ª. Ed. – Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Martínez, H. (2008). *Liderazgo Cristiano. Humanización y Cristianización del Mundo*. Editorial (s.n).

Rodríguez, M. Formación general en valores. Conceptos y Prácticas. Universidad Nacional de Colombia. Sede Manizales Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Unibiblos, 2008.

Unicolmayor, 2017. Visión y misión. En: <http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=144>