

Liderazgo

Tema n.º 2

Liderazgo ético y formación en valores

Índice

	Pág.
2.1. Caso de apertura	3
2.2. Definición de Liderazgo ético	4
2.2.1 Características e importancia	4
2.3. Naturaleza y tipos de Valores	4
2.4. Desarrollo moral y ético del líder y sus seguidores	6
2.4.1. Proceso de desarrollo moral	6
2.4.2. Ejemplos de desarrollo ético	7
2.5. Ética profesional	7
2.5.1. Principios de la ética profesional	8
2.5.2. Aplicación de la ética en el entorno laboral	9
2.6. Crisis de valores: desafíos para el liderazgo	9
2.6.1. Manifestaciones y estrategias para abordar la crisis de valores	10
2.7. Impacto de las nuevas tecnologías y redes sociales en la formación de valores	10
2.7.1. Beneficios de las tecnologías en la formación de valores	11
2.7.2. Desafíos de las redes sociales para los valores éticos	12
Recursos complementarios	13
Referencias	15
Autoevaluación	17

2.1. Caso de apertura Liderazgo ético en empresas modernas

Un ejemplo reciente de liderazgo ético es el caso de Microsoft bajo la dirección de Satya Nadella. Desde que asumió el cargo de CEO en 2014, Nadella ha implementado una cultura organizacional basada en la empatía, la inclusión y la responsabilidad social, transformando el enfoque de la compañía hacia la innovación tecnológica y el impacto positivo en la sociedad.

Bajo el liderazgo de Nadella, Microsoft ha promovido iniciativas de sostenibilidad y responsabilidad social, tales como su compromiso para convertirse en una empresa con emisiones negativas de carbono para el año 2030 (Microsoft, 2020). Este compromiso no solo incluye reducir las emisiones propias, sino también ayudar a sus proveedores y clientes a reducir sus huellas de carbono. Además, la empresa se ha comprometido a eliminar todo el carbono que ha emitido desde su fundación en 1975, mostrando un enfoque hacia el liderazgo ético que va más allá de las ganancias económicas (Microsoft, 2020).

Otro ejemplo es la inversión de Microsoft en la capacitación de jóvenes y comunidades vulnerables. A través de programas como "Global Skills Initiative", la empresa ha ayudado a más de 25 millones de personas a adquirir habilidades digitales desde el inicio de la pandemia de COVID-19, demostrando su compromiso con el bienestar social y la reducción de la brecha digital (Microsoft, 2021).

La cultura de liderazgo de Nadella también se basa en la inclusión y la diversidad. Microsoft ha trabajado activamente para aumentar la diversidad de su fuerza laboral, estableciendo metas claras para la contratación de mujeres y grupos subrepresentados en tecnología (Microsoft, 2022). Estos esfuerzos han llevado a un entorno más equitativo y colaborativo, en el cual los empleados se sienten valorados y motivados.

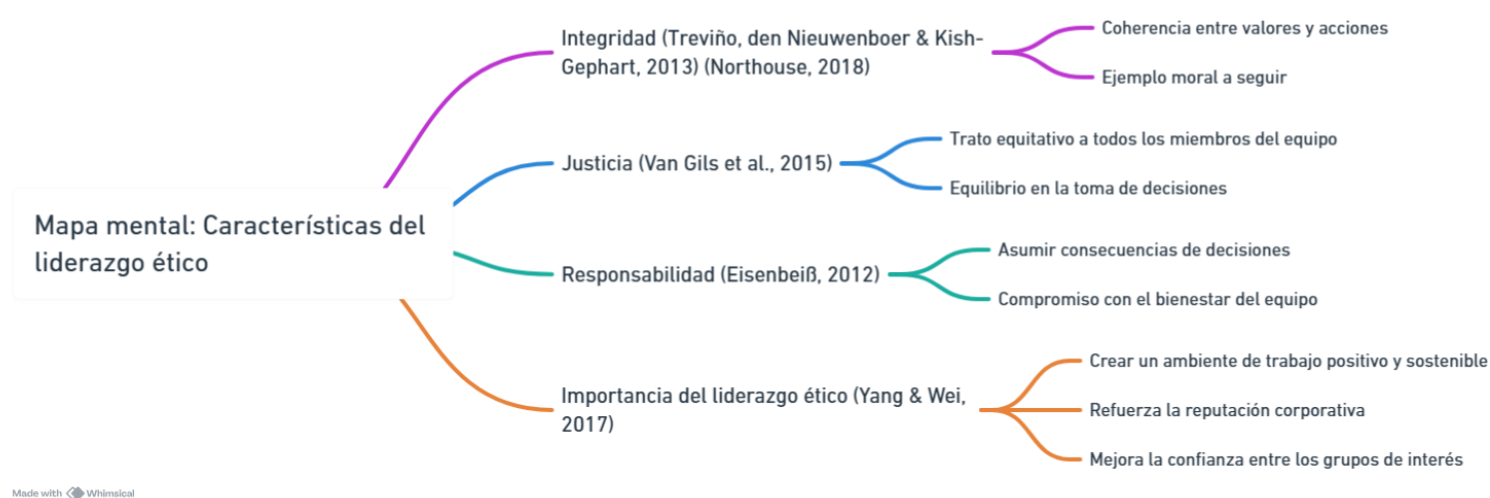
2.2. Definición de liderazgo ético

El liderazgo ético se define como la capacidad de influir en los demás a través del ejemplo, tomando decisiones que están alineadas con los principios morales y el bienestar de todos los miembros del equipo (Lussier & Achua, 2016). El líder ético no solo se preocupa por los resultados financieros, sino también por el impacto de sus acciones en los empleados, la comunidad y el medio ambiente (Goleman, 2016). La integridad, la justicia y el respeto son valores fundamentales que guían al líder ético (Maxwell, 1998).

2.2.1. Características e importancia del liderazgo ético

Figura 1

Características e importancia del liderazgo ético



Nota. Fuente: Elaboración propia utilizando prompts en ChatGPT y Whimsical.

2.3. Naturaleza y tipos de valores

Los valores son principios fundamentales que guían las decisiones y acciones de los individuos. En el contexto del liderazgo, los valores definen el comportamiento del líder y establecen la cultura dentro de una organización. Según Goleman (2016), los valores actúan como brújula moral, ayudando a los líderes a

navegar situaciones complejas y tomar decisiones que sean coherentes con sus principios fundamentales. Lussier y Achua (2016) destacan que los valores no solo afectan las decisiones diarias del líder, sino que también influyen en la forma en que los seguidores perciben la legitimidad y credibilidad de dicho liderazgo.

Existen diferentes tipos de valores que son esenciales para el liderazgo:

Valores personales

Son los principios que guían la vida individual del líder, como la honestidad, la responsabilidad y la empatía. Estos valores permiten a los líderes actuar con coherencia y transparencia, lo cual es fundamental para generar confianza entre los seguidores (Maxwell, 1998).

Valores éticos

Normas que determinan lo que es correcto e incorrecto en el ámbito profesional, como la justicia, la integridad y la transparencia. Los valores éticos son esenciales para el liderazgo, ya que definen cómo los líderes deben comportarse dentro de la organización para mantener un ambiente de respeto y equidad (Lussier & Achua, 2016).

Valores organizacionales:

Son aquellos que orientan las acciones colectivas dentro de la empresa, promoviendo un entorno de respeto y colaboración. Goleman (2016) menciona que los valores organizacionales bien definidos ayudan a alinear a todos los miembros de la organización hacia objetivos comunes, creando un ambiente de trabajo armónico y productivo.

Valores sociales

Incluyen el compromiso con la comunidad, la responsabilidad social y el respeto por el medio ambiente. Estos valores reflejan el papel de la organización dentro de la sociedad y su responsabilidad hacia el bienestar de la comunidad (Microsoft, 2020).

2.4. Desarrollo moral y ético del líder y sus seguidores

El desarrollo moral y ético de un líder implica un proceso continuo de aprendizaje y reflexión sobre las propias acciones y decisiones. Según Kohlberg (1981), el desarrollo moral se refiere a la capacidad del individuo para tomar decisiones basadas en principios éticos cada vez más complejos. Un líder debe ser capaz de establecer un ejemplo positivo para sus seguidores, fomentando una cultura basada en la integridad y el respeto mutuo. Esto no solo es importante para el líder, sino también para sus seguidores, quienes a través del ejemplo del líder pueden cultivar sus propias habilidades éticas y desarrollar una conciencia moral (Lussier & Achua, 2016).

Los líderes también deben ser capaces de identificar dilemas éticos y actuar conforme a los principios que promuevan el bienestar común. Goleman (2016) enfatiza que la inteligencia emocional es fundamental en este proceso, ya que permite a los líderes ser conscientes de sus propias emociones y cómo estas afectan a los demás. Esta conciencia y empatía ayudan a los líderes a tomar decisiones éticas y a guiar a sus seguidores en situaciones complejas.

2.4.1. Procesos de desarrollo moral

Educación ética

Fomentar el aprendizaje sobre principios éticos y morales. La formación continua en valores y ética profesional permite a los líderes y sus seguidores comprender mejor los principios que guían su comportamiento (Maxwell, 1998).

Reflexión sobre experiencias reales

Analizar situaciones pasadas para mejorar la toma de decisiones futuras. Reflexionar sobre experiencias previas ayuda a los líderes a aprender de sus errores y a desarrollar un enfoque ético más sólido (Goleman, 2016).

2.4.2. Ejemplos de desarrollo ético

Promover discusiones sobre dilemas éticos en el lugar de trabajo. Las discusiones abiertas fomentan un ambiente de transparencia y permiten que los empleados se sientan más comprometidos con la cultura ética de la organización (Lussier & Achua, 2016).

Fomentar la transparencia en las decisiones y acciones de la organización. La transparencia es clave para construir confianza y garantizar que todas las decisiones se alineen con los valores fundamentales de la organización (Microsoft, 2020).

2.5. Ética profesional

La ética profesional se refiere a los principios y normas que rigen el comportamiento en el ámbito laboral. Un líder debe actuar de manera profesional en todo momento, promoviendo valores como la honestidad, la responsabilidad y la equidad. Según Lussier y Achua (2016), la ética profesional no solo establece los estándares de comportamiento dentro de la organización, sino que también influye en la percepción que los clientes y la sociedad tienen sobre la empresa. La actuación ética refuerza la confianza y la reputación de la organización, lo cual es esencial para su éxito a largo plazo.

Maxwell (1998) afirma que los líderes deben asumir un papel activo en la promoción de la ética profesional al servir como ejemplo para sus equipos, demostrando que el respeto por los principios éticos es una prioridad. Además, Goleman (2016) destaca la importancia de la empatía y la inteligencia emocional en

el liderazgo ético, ya que permiten a los líderes entender las necesidades de sus empleados y actuar de manera justa.

Un líder ético también fomenta un ambiente de trabajo en el cual se respetan los derechos de los empleados y se les trata con dignidad. Este enfoque ayuda a crear una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la equidad y la colaboración (Lussier & Achua, 2016).

2.5.1. Principios de la ética profesional

Los principios de la ética profesional son fundamentales para establecer una cultura de responsabilidad, transparencia y justicia dentro de una organización. Según Lussier y Achua (2016), los principios éticos proporcionan una guía clara para el comportamiento adecuado en el ámbito laboral, estableciendo normas que todos los miembros de la organización deben seguir. Estos principios son esenciales para fomentar la confianza, tanto dentro del equipo como hacia los clientes y otras partes interesadas.

Goleman (2016) destaca que los principios de la ética profesional no solo aseguran el cumplimiento de normas, sino que también promueven el crecimiento personal de los empleados al actuar conforme a los valores de la organización. Además, Maxwell (1998) resalta que los líderes deben ser los primeros en cumplir y modelar estos principios, ya que su ejemplo tiene un efecto multiplicador en la cultura ética de la organización.

Honestidad: Ser transparente en las acciones y decisiones tomadas.

Responsabilidad: Asumir el impacto de las acciones realizadas en el entorno laboral.

Equidad: Tratar a todos los empleados de manera justa y sin discriminación.

2.5.2. Aplicación de la ética en el entorno laboral

La aplicación de la ética en el entorno laboral es esencial para garantizar que las decisiones y acciones de los líderes y empleados se alineen con los valores fundamentales de la organización. Según Goleman (2016), la empatía y la inteligencia emocional juegan un papel crucial en la aplicación efectiva de la ética, ya que permiten a los líderes comprender las necesidades y preocupaciones de los empleados y actuar en consecuencia. Maxwell (1998) destaca que la ética laboral comienza con el ejemplo que el líder establece, promoviendo una cultura de respeto y justicia que influye positivamente en toda la organización.

Lussier y Achua (2016) afirman que la ética aplicada en el entorno laboral no solo mejora la relación entre los empleados, sino que también incrementa la productividad y la motivación, ya que los trabajadores se sienten valorados y respetados. Además, un entorno ético contribuye a reducir conflictos y a crear una atmósfera de colaboración y confianza, en la cual todos los miembros del equipo se sienten comprometidos con los objetivos comunes.

Un líder ético fomenta un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten valorados y respetados. Esto incluye la equidad en la toma de decisiones, la transparencia en la comunicación y la promoción de un ambiente libre de discriminación y acoso. La ética profesional también se refleja en el compromiso del líder con la calidad y la mejora continua.

2.6. Crisis de valores: desafíos para el liderazgo

En la actualidad, muchas organizaciones enfrentan una crisis de valores debido a la falta de ética en sus prácticas. Esta crisis se manifiesta en problemas como la corrupción, el abuso de poder y la falta de responsabilidad social. Según Lussier y Achua (2016), la crisis de valores surge cuando los líderes y empleados se desvían de los principios éticos fundamentales, lo cual genera un ambiente de desconfianza y conflictos internos. Goleman (2016) menciona que la falta de

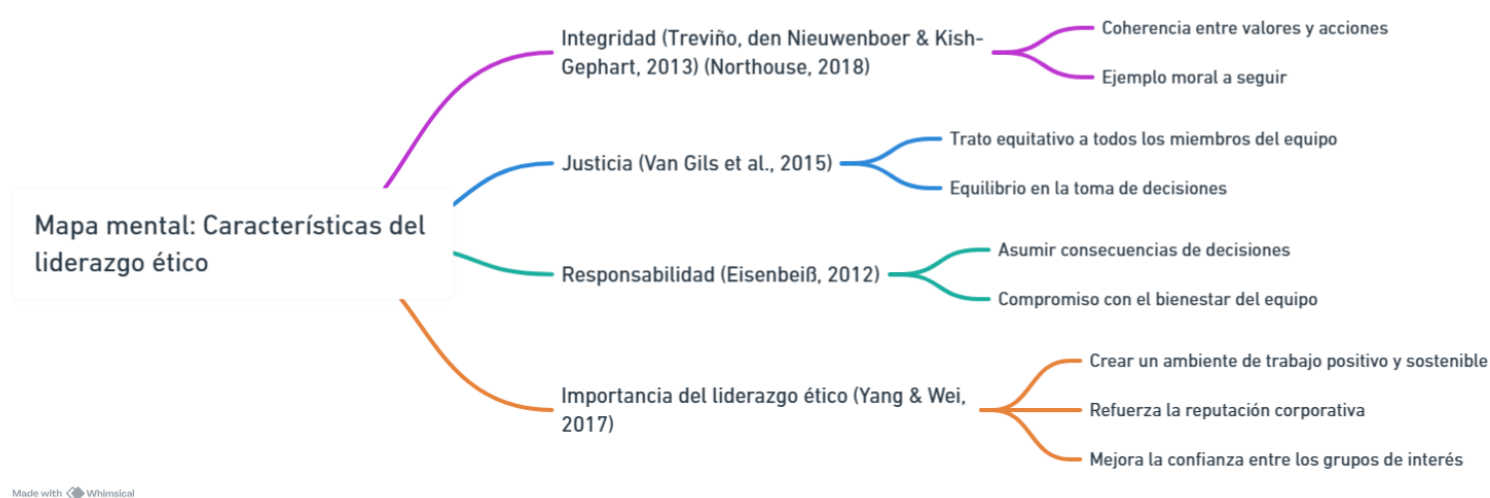
inteligencia emocional en el liderazgo puede agravar esta crisis, ya que los líderes incapaces de comprender y gestionar sus emociones tienden a actuar de manera poco ética, afectando negativamente a toda la organización.

Maxwell (1998) destaca que la crisis de valores también se debe a la presión constante por alcanzar resultados económicos, lo que lleva a algunos líderes a tomar decisiones que comprometen los principios éticos. Sin embargo, un liderazgo basado en valores sólidos puede revertir esta situación, creando un entorno de confianza y responsabilidad en el que todos los miembros de la organización se sientan motivados a actuar de manera ética.

2.6.1. Manifestaciones y estrategias para abordar la crisis de valores

Figura 2

Manifestaciones y estrategias para abordar la crisis de valores



Nota. Fuente: Elaboración propia utilizando prompts en ChatGPT y Whimsical.

2.7. Impacto de las nuevas tecnologías y redes sociales en la formación de valores

Las nuevas tecnologías y las redes sociales han cambiado significativamente la forma en que se transmiten y forman los valores en la sociedad. Según Goleman (2016), la tecnología ha proporcionado nuevas herramientas para la comunicación,

pero también ha traído consigo desafíos éticos que los líderes deben abordar. Las redes sociales, por ejemplo, tienen el poder de amplificar tanto los mensajes positivos como los negativos, lo que hace necesario un liderazgo ético y responsable para garantizar que el contenido promovido sea beneficioso para la comunidad.

Maxwell (1998) destaca que la transparencia y la rapidez de la comunicación en las redes sociales requieren que los líderes actúen con integridad y responsabilidad, ya que cualquier acción puede tener repercusiones inmediatas. Además, Lussier y Achua (2016) señalan que las nuevas tecnologías ofrecen oportunidades para educar a los empleados y la sociedad en general sobre valores y principios éticos, pero también requieren que los líderes establezcan directrices claras para el uso adecuado de estas plataformas.

Goleman (2016) también menciona que la inteligencia emocional es crucial en la era digital, ya que los líderes deben ser capaces de manejar las emociones tanto propias como ajenas en un entorno altamente conectado. La capacidad de empatizar y comunicarse efectivamente en las plataformas digitales puede ayudar a los líderes a fomentar un ambiente de respeto y ética, incluso en un espacio virtual.

2.7.1. Beneficios de las tecnologías en la formación de valores

Las tecnologías emergentes y las redes sociales ofrecen múltiples beneficios para la formación de valores dentro de una organización y la sociedad en general. Según Lussier y Achua (2016), las plataformas digitales permiten una difusión más amplia de mensajes positivos y éticos, lo que facilita la promoción de una cultura de valores compartidos. A través de campañas de comunicación en redes sociales, los líderes pueden influir de manera positiva y educar a sus seguidores sobre la importancia de los valores éticos.

Goleman (2021) también resalta que las tecnologías ofrecen herramientas para la educación continua, lo cual es fundamental para el desarrollo del liderazgo

ético. Estas plataformas permiten a los empleados acceder a contenidos formativos que fortalecen sus habilidades éticas y morales, asegurando que los principios de la organización se mantengan vigentes en todos los niveles.

Además, Maxwell (2020) argumenta que la transparencia y la capacidad de conectar directamente con diferentes audiencias son elementos clave para la formación de valores en la era digital. Los líderes pueden aprovechar las tecnologías para establecer un diálogo abierto y promover un ambiente de respeto y responsabilidad. Esto no solo fomenta un entorno ético, sino que también ayuda a los empleados y seguidores a entender la importancia de actuar de acuerdo con los valores de la organización.

2.7.2. Desafíos de las redes sociales para los valores éticos

Las redes sociales presentan varios desafíos significativos para la formación y el mantenimiento de valores éticos en la sociedad. Según Lussier y Achua (2021), la naturaleza abierta y a menudo anónima de las redes sociales facilita la propagación de desinformación y comportamientos tóxicos, lo cual puede debilitar los valores éticos y promover actitudes perjudiciales. La desinformación puede afectar la percepción de las personas sobre temas clave, generando una cultura de desconfianza y falta de respeto hacia la verdad.

Maxwell (2020) argumenta que la exposición continua a contenidos negativos o poco éticos en redes sociales puede influir en la conducta de los individuos, llevándolos a normalizar actitudes inapropiadas o poco respetuosas. Esta influencia es particularmente fuerte entre los jóvenes, quienes son más susceptibles a adoptar conductas observadas en plataformas digitales. Goleman (2021) también destaca que la falta de empatía y la deshumanización en las interacciones digitales contribuyen a una erosión de los valores éticos, ya que las personas tienden a olvidar que detrás de cada perfil en línea hay un ser humano real.

Además, la presión social y la búsqueda constante de aprobación en forma de "me gusta" o comentarios positivos pueden llevar a las personas a actuar de maneras contrarias a sus valores fundamentales para obtener validación externa (Goleman, 2021). Esto no solo afecta la integridad personal, sino que también contribuye a una cultura superficial donde los valores éticos quedan relegados en favor de la popularidad.

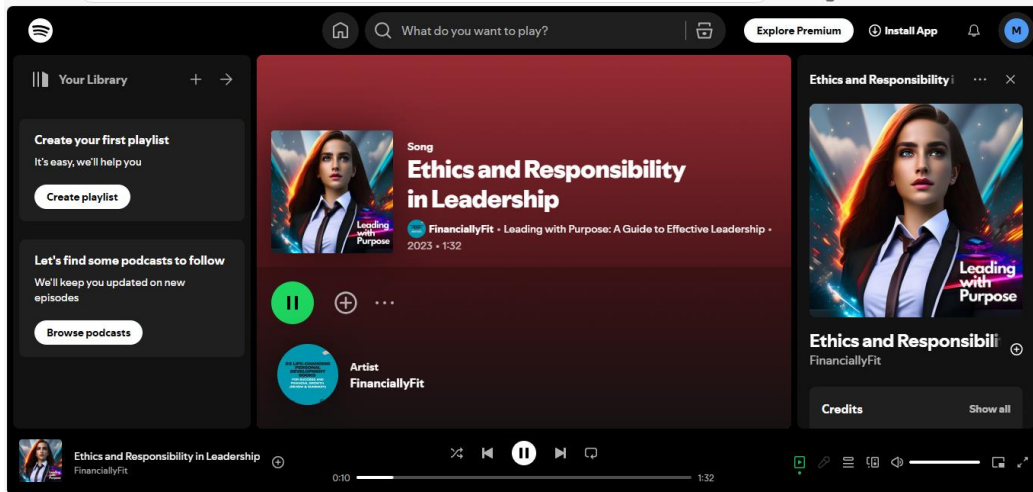
Recursos complementarios

- Video sobre ¿Por qué los buenos líderes te hacen sentir seguro?



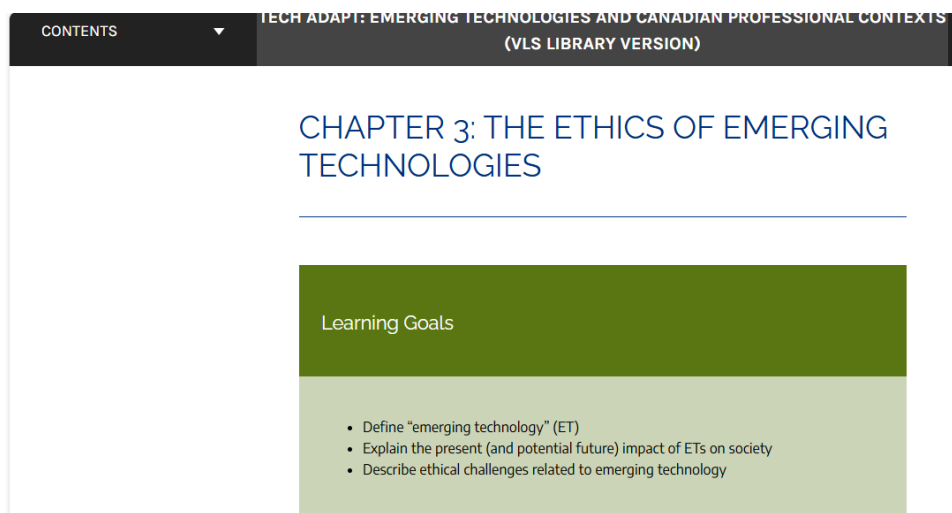
https://www.ted.com/talks/simon_sinek_why_good_leaders_make_you_feel_safe?subtitle=en

- Video sobre Ética y Liderazgo Responsable



<https://open.spotify.com/track/1TdLNu0ZPyc6d6SzaGY3tp?si=f04ebbae51a042f7>

- Explicación sobre la ética en tecnologías emergentes



<https://ecampusontario.pressbooks.pub/techadaptvls/chapter/chapter-3-the-ethics-of-emerging-technologies-tech-adapt-emerging-technologies-and-canadian-professional-contexts/>

- ¿Qué es la ética empresarial?



<https://www.youtube.com/watch?v=JjVRMLWNh2Y&t=272s>

Referencias

Goleman, D. (s.f.). Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional.

Lussier, R., & Achua, C. (2016). Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Cengage Learning.

Maxwell, J. (1998). Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Maxwell Motivation Inc.

Microsoft. (2020, enero 16). Microsoft will be carbon negative by 2030. [Blog].
<https://blogs.microsoft.com/blog/2020/01/16/microsoft-will-be-carbon-negative-by-2030/>

Microsoft. (2021, marzo 30). Helping 25 million job seekers get the skills they need. [Blog]. <https://blogs.microsoft.com/blog/2021/03/30/helping-25-million-job-seekers-get-the-skills-they-need/>

Microsoft. (2022). Diversity and inclusion report.

<https://www.microsoft.com/diversity/default.aspx>

Autoevaluación

1. ¿Qué ejemplo de liderazgo ético ha demostrado Microsoft bajo la dirección de Satya Nadella?

Reducción de emisiones de carbono y responsabilidad social.
Maximización de ganancias sin restricciones.
Competencia agresiva en el mercado.

2. ¿Qué define el liderazgo ético?

La influencia a través de decisiones que maximizan los resultados financieros.
La capacidad de influir a los demás mediante el ejemplo y decisiones alineadas con principios morales.
La capacidad de controlar a los empleados.

3. ¿Qué tipo de valores se relacionan con el compromiso de la organización hacia la comunidad y el medio ambiente?

Valores personales.
Valores organizacionales.
Valores sociales.

4. Según Maxwell, ¿cuál de las siguientes características es fundamental en el desarrollo del liderazgo ético?

La capacidad de delegar sin control.
La integridad.
El autoritarismo.

5. ¿Qué valores guían la vida individual del líder y ayudan a generar confianza entre los seguidores?

Valores organizacionales.
Valores personales.
Valores sociales.

6. ¿Qué implica el desarrollo moral y ético del líder según Kohlberg?

Capacitar a los empleados en habilidades técnicas.
Un proceso continuo de aprendizaje y reflexión basado en principios éticos cada vez más complejos.

Evitar dilemas éticos.

7. ¿Qué principios éticos son fundamentales en la ética profesional?

Honestidad, responsabilidad y equidad.
Competitividad y agresividad.
Innovación sin ética.

8. ¿Qué impacto tiene la falta de inteligencia emocional en el liderazgo?

Mejora la capacidad de tomar decisiones rápidas.
Agrava la crisis de valores y promueve prácticas no éticas.
Aumenta la eficiencia organizacional.

9. ¿Cómo contribuyen las tecnologías emergentes y las redes sociales en la formación de valores dentro de una organización?

Facilitan la difusión de valores éticos y promueven la educación continua.
Generan más conflictos en la comunicación.
Disminuyen el compromiso de los empleados.

10. ¿Cuál es uno de los desafíos que presentan las redes sociales para los valores éticos?

La capacidad de aumentar la transparencia organizacional.
La propagación de desinformación y comportamientos tóxicos.
La promoción de prácticas de inclusión.