Universidad Tecnológica de Durango

Tecnologías de la Información

Administración del Tiempo

*Proyecto Final*

*“La Ética, el Deber del Líder Autentico”*

Alumnos:

* Hernández Ochoa Pablo Rodrigo

7°B

Asesor Académico:

* Ing. María del Consuelo Flores Calderón

Diciembre 2024

**Tabla de contenido**

[Resumen 1](#_Toc184481744)

[Abstract 1](#_Toc184481745)

[Introducción 2](#_Toc184481746)

[Metodología 3](#_Toc184481747)

[Resultados 4](#_Toc184481748)

[Discusiones 6](#_Toc184481749)

[Referencias 7](#_Toc184481750)

# Resumen

La ética y el liderazgo autentico son dos componentes totalmente relacionados. No debe de existir uno sin el otro. En este articulo científico se busca encontrar la correlación entre la ética y el liderazgo, como se puede combinar para la toma de decisiones efectiva y desde los valores morales. Además, se hace revisión de literatura para enfatizar la importancia intrínseca entre ambos conceptos, tomando en cuenta el contexto global actual.

**Palabras Clave:** Ética y Liderazgo, Liderazgo Autentico, Toma de Decisiones Efectiva, Valores Morales, Importancia de la Ética, Principios, Contexto Global Actual.

# Abstract

Ethics and authentic leadership are two entirely interconnected components. They are mutually dependant. This scientific article seeks to find the correlation between ethics and leadership, exploring how they can be combined for effective decision-making rooted in moral values. Additionally, a literature review is conducted to emphasize the intrinsic importance of both concepts, considering the current global context

**Keywords:** Ethics and Leadership, Authentic Leadership, Effective Decision Making, Moral Values, Ethics Importance, Principles, Current Global Context.

# Introducción

Todos conocemos lo que es la ética: una fortaleza fundamental, pero a la vez tan corrompible. En conjunto con los principios y valores morales, no solamente es una percepción de realizar acciones que se relacionen con el bien o la responsabilidad. Involucra tanto al individuo como a la comunidad a la que pertenece para que sea posible el avance de la sociedad, regida por reglas y normas sociales destinadas a propiciar la sana convivencia entre iguales.

Sin embargo, en un mundo en la era de la globalización, las redes sociales y la presión económica como laboral actual, han provocado que cada vez haya menos personas capaces de ser éticas en el mundo.

Esto no es algo que se tome como algo de fantasía, ocurre en la vida real. El caso Wells Fargo es uno de muchos que, desgraciadamente, ilustran a la perfección como las acciones no éticas pueden provenir, incluso, de aquellos en quienes depositamos nuestra confianza, los líderes.

Ahora bien, hoy en día no solo basta ser líder, hay que ser **autentico**. George, B. et al (2011) indica que “Las personas confían en uno cuando uno es genuino y auténtico, no una réplica de alguien más”. La autenticidad implica ser quien es, actuar y pensar como solo uno sabe hacerlo. Sin pretender ser alguien más. Y, junto a la confianza entre los subordinados se crea lo que conocemos como un liderazgo autentico, en el que no solo se lidera a un conjunto de personas desde el corazón, sino que se es más que un líder o jefe, fomentando las relaciones interpersonales. A fin de cuentas, el líder se conoce tal y como es, como lo señalan George y colaboradores (2011).

Tomando como referencia lo anterior, el objetivo de este articulo científico consiste en realizar una revisión exhaustiva de la literatura referente a la ética, el liderazgo autentico para explorar la relación intrínseca entre los valores morales y éticos con el liderazgo y en cómo son necesarios en un líder moderno. Además, se busca responder a la siguiente hipótesis: Para ser un líder autentico, ¿Es necesario ser ético?

# Metodología

La pregunta de investigación planteada originalmente fue: *Para ser líder ¿hay que ser éticos?* Sin embargo, debido a que no cumplía o se era demasiado general, se optó por reformularla a: *Para ser un líder autentico, ¿Es necesario ser ético?* Esto con el fin de centrar la investigación a la relación entre la ética con el liderazgo autentico.

Posteriormente se comenzó a reflexionar sobre lo que es el liderazgo autentico, ya que para lograr responder a la pregunta planteada es importante conocer de antemano con que se está trabajando y por qué.

Hecho eso, se comenzó con la recopilación de información en sitios web y bases de datos académicas, entre ellas: Scielo, Google Académico, Redalyc; utilizando las palabras clave “ética”, “liderazgo autentico”, “liderazgo”, “valores morales”, entre otros. Además, se tomó en cuenta a los artículos en idioma inglés para abarcar un mayor campo académico. Una vez teniendo los diferentes artículos indexados, se empezó a buscar una definición sobre lo que es el liderazgo autentico, resaltando un artículo específico titulado “Descubra su auténtico liderazgo” por B, George y colaboradores, el cual proporcionó una definición clara sobre lo que es el líder autentico. Si bien, se encontró otra variedad de artículos que daban una definición sobre ello, se escogió ese artículo debido a su simpleza y extensión de la definición.

Teniendo en cuenta la definición de líder autentico, se optó por tratar de relacionar la ética, una facultad humana que nos guía de forma individual como en comunidad hacía un mundo mejor, con el liderazgo, lo que llevo a la búsqueda sobre casos o incidentes de la vida real en la que lideres poco o no éticos de empresas provocaron ciertos incidentes. Algunos de los artículos, noticias o pasajes seleccionados involucraban a empresas como Volkswagen, Equifax y Wells Fargo.

Los tres casos tenían una misma variable, la forma en que sucedieron los incidentes. En los tres casos la alta gerencia o los líderes de las empresas fueron los que, por motivos de objetivos, o urgencia, provocaron que sus subordinados o empleados hicieran algo que, desde una perspectiva ética era incorrecto y repercutió en la imagen pública y económica de las empresas.

Al analizar estos tres casos, se logró llegar a la conclusión de que, si un líder llega a realizar o proponer algo que es inmoral o poco ético, merma completamente la confianza no solo desde el exterior, sino que también desde los equipos o subordinados en las empresas. Por tanto, todo lo anterior refuerza la idea de que el líder autentico, acorde a B, George, debe obrar basado en los valores morales y ser ético. Un pilar fundamental para el liderazgo.

# Resultados

Los resultados del análisis de los casos relacionados a Volkswagen, Equifax y Wells Fargo, demuestran que no solo sus líderes actuaron de forma errónea por perseguir ambiciones, objetivos o resultados, sino que mermaron la ética propia y su imagen pública tanto dentro como fuera de las organizaciones. No fueron **líderes auténticos éticos**.

En el caso Volkswagen, la empresa automotora alemana en el 2015, para cumplir con los restrictivos requisitos de la emisión de gases de efecto invernadero para sus vehículos, Legget, T (2018) “el engaño había sido obra de un <<par de ingenieros de software>>”. Implantaron en casi 600,000 vehículos un software engañoso en el que cambiaban a un modo especial durante las pruebas realizadas a los vehículos para determinar qué tan contaminantes eran, estando inactivos por defecto. Aunque la idea fue de los susodichos ingenieros de software, su líder Martin Winterkorn en aquellos años, no solo permitió que se siguieran estas prácticas, sino que además las encubrió en lugar de actuar éticamente correcto y denunciar las malas prácticas. Se estima que perdieron alrededor de **veintinueve millones de dólares**, pero al parecer no tuvo un impacto muy grave en el ojo público.

Para el caso Equifax fue un poco diferente. En 2017, la compañía norteamericana de informes crediticios sufrió una brecha de datos comprometiendo la información de tarjetas de crédito, datos personales, números de seguridad social, entre otros. Afectó a **más de 143 millones de clientes** en Estados Unidos, una gran cantidad de información, más aún en la era de la globalización donde generamos mucha información allá a donde vamos. La brecha ocurrió debido a una vulnerabilidad crítica de su sitio web, el cual los atacantes aprovecharon para robar información. Pese a la conocida vulnerabilidad, por negligencia gerencial, no se parcheo a tiempo. Cuando el CEO se dio cuenta de que había ocurrido la brecha, se tomaron acciones, pero muy desfazadas de tiempo. Después de un comunicado que dio el CEO de la empresa, se creó un nuevo sitio en el que los clientes podían verificar si sus datos fueron comprometidos y esperar una respuesta. Aun así, en el nuevo sitio se incluía una política oculta en el que al usar aquel sitio se renunciaba al derecho de demandar a Equifax. Se estima que debieron de pagar **más de 700 millones de dólares de compensación**.

Por último, el caso Wells Fargo. Entre 2011 y 2015, los empleados del tercer banco más grande de Estados Unidos, por presión de la alta gerencia por obtener ventas, se vieron obligados a abrir cuentas de ahorro, bancarias, y de crédito a muchos clientes sin su consentimiento, haciéndolos pagar por algo que no firmaron. Se estima que abrieron un total de **1.5 millones de cuentas bancarias y aplicaron 565,000 tarjetas de crédito en nombre de los clientes que pudieron no haber autorizado**. No fue hasta el 2016 en el que se dio a conocer la situación del escándalo, junto con la situación laboral que vivían algunos empleados, en palabras de ellos, explotación o si no logras las metas de ventas no estas colaborando (Ethics Unwrapped, 2023). Las consecuencias: una huella que jamás podrán borrar de la sociedad, multas económicas de 134 millones de dólares, y la pérdida de confianza; todo por perseguir objetivos poco viables.

Como podemos ver, la priorización de objetivos o metas, la negligencia gerencial frente a corregir vulnerabilidades o simplemente un software malicioso para justificar ventas, son elementos que están en estos tres casos de la vida real. Es importante aclarar que, si bien, los empleados fueron los que realizaron los actos poco éticos, los líderes o la alta gerencia también tienen una parte de responsabilidad compartida, pero al ser la cara pública dentro de la sociedad, recae una mayor responsabilidad en ellos.

Además, como vimos en cada caso, tuvieron repercusiones tanto a nivel interno como a nivel de la sociedad global. La mayoría tuvo impacto de pérdidas económicas o multas o sanciones, pero lo que nunca se va a poder recuperar es la confianza, un elemento primordial en líderes auténticos modernos. Sobre todo, erosionando la reputación pública, llevando una marca que jamás se podrá borrar.

Un líder autentico, aquel que no solo lidera a su equipo para obtener resultados y cumplir objetivos como un líder, debe tener una brújula moral eficiente, y como podemos observar, si hay que ser éticos para poder ser lideres auténticos.

Proponemos considerar el liderazgo auténtico ético como un nuevo estilo de liderazgo junto con los seis estilos de liderazgo de Daniel Goleman. La ética, al ser un pilar inconfundible y necesario en este tipo de liderazgo, le permite al líder autentico ser algo más que un líder, jefe o guía, forjar relaciones que se basan principalmente en los valores y principios morales, afectando positivamente dentro y fuera del equipo u organización.

# Discusiones

Recapitulando el objetivo y la hipótesis del presente articulo científico, demostrar la relación entre la ética y el liderazgo auténtico como dos partes fundamentales entre sí. Para ser un líder, si hay que ser éticos. Los resultados demuestran y nos recuerdan que la ética se debe tener presente, ya sea al ser líderes de una empresa u organización, tanto, así como a nivel personal y comunitario.

Como ya se ha visto, un líder auténtico es aquel que lidera con base en los valores y principios morales para ser algo más que un líder. La ética por su parte, simboliza esa facultad humana de decidir que está bien y que está mal en base a principios morales. Teniendo eso en claro, un líder auténtico real, regido por los valores, debe tener intrínsecamente la ética como pilar fundamental. Ambos conceptos buscan obtener o realizar lo que se considera correcto, y en conjunto con el liderazgo, obtener resultados efectivos tanto para la empresa como para sus subordinados.

Esto abre las puertas a un posible nuevo paradigma de liderazgo en el siglo XXI, que solamente había sido explorado de forma teórica, similar a como se ha teorizado sobre el posible auge y creación de inteligencias artificiales generales (AGI). Donde, en una creciente demanda por líderes honestos y auténticos, la falta de ética moderna y la globalización, el **estilo de liderazgo auténtico ético**, sea la vanguardia para las diferentes organizaciones e instituciones globales.

Si bien, esto se presenta como una posible propuesta, la investigación arroja otras preguntas como: ¿De qué forma se enseñará este estilo de liderazgo en las instituciones educativas?, ¿Cuál es la noción que se tiene de un líder auténtico real?, ¿Será posible transicionar de otros estilos de liderazgo hacía el liderazgo auténtico ético? ¿Cómo se alineará el pensamiento ético con el liderazgo auténtico en tiempos de crisis? Abriendo un abanico de posibilidades que hay que estudiar constantemente para forjar a los líderes del futuro.

Sin embargo, la creciente demanda de líderes totalmente transparentes y honestos presenta una nueva era de descubrimiento y realización de liderazgo auténtico para cumplir con los desafíos del contexto global actual, específicamente en la corrupción de los líderes. Puede que sea la nueva era del liderazgo verdadero, en el que cada líder sea quien es, y conozca a sus subordinados como lo son.

# Referencias

Moriano, J. A., Molero, F., & Mangin, J. P. L. (2011). Liderazgo auténtico. Concepto y validación del cuestionario ALQ en España. *Psicothema*, 336-341.

George, B., Sims, P., Mclean, A., & Mayer, D. (2011). Descubra su auténtico liderazgo. *Harvard Business Review America Latina*, 10-17.

Edú Valsania, S. (2014). Influencia del liderazgo auténtico en las conductas extra-rol de los empleados.

Leggett, T. (2018, 5 mayo). *Cómo Volkswagen trató de encubrir el «terrible» fraude de las emisiones contaminantes*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44014908>

Fruhlinger, J. (2023, 28 junio). Equifax data breach FAQ: What happened, who was affected, what was the impact? CSO Online. <https://www.csoonline.com/article/567833/equifax-data-breach-faq-what-happened-who-was-affected-what-was-the-impact.html>

Ethics Unwrapped. (2023, 16 febrero). Equifax’s Breach of Trust - Ethics Unwrapped. <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/video/equifaxs-breach-of-trust>

Ethics Unwrapped. (2023, febrero 16). *Wells Fargo Fraud - Ethics unwrapped*. <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/video/wells-fargo-fraud>

Learnsignal. (2024, 21 mayo). *The Wells Fargo fake accounts scandal: A comprehensive overview*. Learnsignal. <https://www.learnsignal.com/blog/wells-fargo-fake-accounts-scandal-overview-2/>

Drzewiecka, M., & Roczniewska, M. (2018). The relationship between perceived leadership styles and organisational constraints: An empirical study in Goleman's typology. *European review of applied psychology*, *68*(4-5), 161-169.

Brito, J. G. (2016). La ética y los estilos de liderazgo. *INNOVA Research Journal*, *1*(2), 41-48.