

Dignidad humana, Liderazgo ético y Valores

Ángel Rodríguez Guerro

Autor para correspondencia: arodriguez.guerro@hemail.com

Docente titular de la Facultad de Medicina de la Universidad Técnica Particular de Loja-Ecuador

Manuscrito recibido el 10 de marzo de 2013. Aprobado tras revisión el 20 de mayo de 2013

RESUMEN

El presente trabajo reflexiona sobre el concepto de "dignidad" desde sus orígenes y la evolución del término, en búsqueda de un sustrato filosófico y antropológico que fundamente el concepto, con el fin de que se respete la persona humana desde la fecundación hasta la muerte y la reflexión tenga una base desde la cual proceder para la orientación en valores y liderazgo ético universitario.

Palabras clave: dignidad, persona humana, valores, liderazgo ético universitario.

ABSTRACT

This paper reflects on the concept of "dignity", from its origins to the evolution of the term, in search of a philosophical and anthropological substrate to substantiate the concept, with the purpose of respecting the human being from fertilization to death. This reflection provides a base from which to advance the orientation in university values and ethical leadership.

Keywords: dignity, human being, values, ethical university leadership.

INTRODUCCIÓN

1. Algunas notas históricas sobre el concepto dignidad

Empezamos diciendo que lo que se entiende por "dignidad" ha sufrido un cambio substancial desde que este valor surgió en la sociedad de la antigua Roma hasta que fue incorporado en la cultura cristiano-occidental: pasó de una conquista individual a ser inherente a la condición humana. (Rodríguez Guerro A. Chuaqui, B., 2002).

En la sociedad romana preimperial la dignidad respondía a méritos en una forma de vida, ligada por una parte a la esfera política y por otra a una recta moral. En Roma la condición principal para adquirir dignidad era la acción política, la pertenencia al Senado, junto con la integridad moral. Pertenecer a la nobleza romana, tener entre los antepasados héroes troyanos, reyes, o –como César– una diosa confería más brillo a esa dignidad. El romano defendía su dignidad, luchaba por ella, la asentaba y la lucía. Ésta no tenía un orden rígido: podía aumentarse, rebajarse, perderse, restituirse. La dignidad era un logro personal que, por un lado, daba derecho a un poder y, por otro, por el impulso interior a ser moralmente intachable, exigía un deber.

La dignidad obligaba y lo hacía más cuanto mayor era su grado. A esa forma de vida pertenecían la magnanimidad, la disciplina, la austeridad, la moderación y serenidad de mente. La dignidad era elitista: no todos los ciudadanos gozaban de las condiciones para llevar esa forma de vida portadora de dignidad; además, no se concebía sin libertad: era incompatible con la condición de esclavo. Según Cicerón, la dignidad debe apoyarse en el dominio sobre sí mismo, el abandono de toda liviandad y del actuar impulsivo.

Cuando hablamos de la "dignidad humana" (Vial Correa, J. & Rodríguez Guerro, A. 2009) La dignidad de la persona humana desde la fecundación hasta su muerte. *Acta Bioethica*, 2009; 15 (1): 55-64 hay un elemento central que no puede ser sometido a comparación, que no reconoce propiamente gradación. Esto es lo que expresaría la intuición de Kant de que hay algo que es propio, lo íntimo de cada hombre/ mujer, y que no puede ser utilizado como medio, como instrumento, sino que es siempre un fin en sí. Hay algo que provoca repulsión en el intento de poseer integralmente a un hombre como esclavo, a un niño como objeto de placer o a un organismo humano como donador de órganos.

Todas las formas de relación humana comprenden servicios, remuneraciones, organización, limitaciones

o especificaciones de la libertad de los individuos. Pero siempre –en casos de duda– percibimos un límite que no es franqueable, en el que la relación cuestionable se transforma en “usurpación”, en explotación del otro. Ningún ser humano puede estar sometido a nuestro arbitrio. Hay algo en mí y en cada uno de los hombres y mujeres, que le es propio, y de lo cual nadie puede disponer. Nadie puede estar a disposición de otro como lo está el instrumento a la del operario. Esa condición del ser humano es su dignidad. Todas las cosas pueden ser transables y tienen precio; pero el hombre tiene dignidad.

Esa dignidad propia del hombre no existe en grados diversos. Sería absurdo decir que los hombres son más o menos explotables, más o menos usables, como se pueden usar las cosas en general. Esa dignidad “nuclear” o fundamental se tiene o no se tiene. No puede haber hombre que no la tenga. Ella se adquiere con la existencia y se pierde con la muerte.

Ser persona no es algo agregado, no es una cualidad o característica del ser humano: es la manera que tiene el ser humano de existir, de ser. La dignidad no está ligada a sus cualidades morales, físicas o intelectuales, sino simplemente a que este “es”, al hecho de que como individuo de la especie humana tiene un lugar absolutamente especial en la creación.

El deber humano más elemental es ayudar al hermano a vivir la última llamada que recibe en esta tierra. Si la vocación personal tiene un sentido central en nuestras vidas, ella lo tiene máximamente en el momento en que la vida camina a apagarse. Cuando no quedan casi los rasgos de las cualidades que le han dado relieve al individuo, es donde resplandece más la pura dignidad. Donde se hace enteramente pasivo es donde resplandece el valor de la acogida como condición fundamental del trato de las personas. Donde el hombre se hace impotente para reivindicar su derecho, resplandece la fuerza de nuestra responsabilidad hacia él. Acogida y responsabilidad son dos pilares de la sociedad humana. La muerte de cada ser humano nos trae una lección de esas virtudes.

Para el cristiano la dignidad del hombre tiene el triple fundamento en su origen divino, en su calidad de imagen y semejanza de Dios y en su finalidad en el Creador mismo. La dignidad queda así definida, para todos los hombres por igual, en relación directa con Dios, con independencia de toda otra condición: raza, nacionalidad, sexo, edad, creencias, condición social. Esa dignidad dota al hombre de ciertos derechos inalienables y de ella nacen las tareas de protección y respeto. De aquí se deduce que la dignidad humana no puede ser fruto de una conquista, pues serían muchos los que, conforme al parámetro establecido, no la alcanzarían. La dignidad es intrínseca a la persona humana en razón de lo que es específico de su naturaleza: su ser espiritual. Esta dignidad es más que moral, más que ética, más que psicológica: es constitutiva del ser humano y su naturaleza es ontológica. No se la puede

dar él a sí mismo ni podemos hacerla depender de su vida moral, tampoco se la puede dar el Estado –como sucedía en Roma– o la sociedad, aunque a ellos corresponda reconocerla y vigilar que no haya violaciones

2. La persona humana en edad embrionaria

(Vial Correa, J. & Rodríguez Guerra, A. 2009).

Puede sorprender a nuestros auditores que al hablar de la dignidad humana hable del embrión humano, porque parecería un tema más bien de ciencias biológicas, y sin embargo todos los que hoy nos consideramos con dignidad hemos sido alguna vez un embrión, si le quitáramos la dignidad de persona al embrión, entonces todos nosotros hemos tenido un tiempo en el que ni éramos personas ni tuvimos dignidad. Si por otro lado aceptáramos que somos personas con dignidad sólo cuando el Estado lo decide, esto es, después de 16 días en algunas legislaciones o tres meses en otras, a partir de nuestra concepción, entonces, la dignidad ontológica de la persona pasa a ser dignidad política, ya no la tiene por sí misma sino que se la otorga el Estado. Desde este momento toda nuestra dignidad estaría en manos del Estado con su colorido político. El día que sucediera, lo que ya ha sucedido en el pasado, que las democracias se debilitaran y el control lo tomaran Estados totalitaristas, volveríamos a la deplorable situación de la última guerra mundial, esto es, que son personas dignas de vivir sólo aquellas que decide el Estado: la raza arriana, por ejemplo, los demás no.

Cada embrión es un sistema dinámico en el cual se combinan de manera única por lo menos dos tipos de componentes: los que constituyen sus genes y los que forman el resto de los componentes celulares: en el caso del cigoto, el citoplasma. Por razones que se entienden bien desde el ángulo fisicoquímico, estas peculiaridades determinan trayectorias de desarrollo diferentes, aun en el caso de los gemelos univitelinos. Por eso, el embrión es un organismo humano único en cualquier estado de su desarrollo, distinto de todos los otros de su especie que se hallen en estado comparable de evolución. No hay en este proceso de desarrollo nada más que dos interrupciones, la concepción y la muerte, todo las demás son etapas de un único desarrollo, la interrupción de este desarrollo en cualquiera de estas etapas significa la muerte.

Todo esto vale entonces desde el momento de la fecundación. No hay razón sólida para pensar que un embrión es menos un organismo humano antes de la implantación en el útero que después de ella: los famosos catorce días del informe Warnock son un plazo convencional y dictado por razones más bien interesadas, pero sin base conceptual que resista el análisis.

Entonces, ¿desde qué momento tiene el embrión, el derecho a la vida? Pensemos por un momento en este concepto tan peculiar de “derecho a la vida”. La propia

existencia no es una cosa a la que uno tenga un derecho que sea de la misma especie que los demás. No tengo derecho a la vida en el mismo sentido en que tengo derecho a ser propietario o a expresarme libremente. El “derecho a la vida” es más bien el fundamento o condición de todos los derechos y bienes posibles. Y entonces la pregunta es: ¿desde cuándo existe ese deber respecto del embrión? De otro modo, ¿desde cuándo hay que tratarlo como a una persona? (Vial Correa, J. & Rodríguez Guerro, A. 2009).

Uno puede decir con perfecta propiedad que desde el momento en que existe un organismo humano se hallan en alguna fase de su desarrollo las funciones de relación que le son propias. Da la impresión de que cualquier punto que se escoja para decir: “Aquí se inicia el desarrollo de las funciones de relación” es completamente arbitrario y refleja el deseo de encontrar un punto de discontinuidad más bien que la existencia de tal discontinuidad. Haciendo una brevísima incursión en un terreno de la filosofía que hemos evitado hasta ahora, diríamos que la persona humana existe en un cuerpo y que es propio de ese cuerpo hallarse siempre en algún estado de desarrollo. (Vial Correa, J. & Rodríguez Guerro, A. 2009).

Entonces, reformulando la pregunta, ¿cuál es el trato debido a un organismo que tiene tantas probabilidades de ser efectivamente una persona? Cuando algo muy grave está en juego –como la vida de alguien– la menor incerteza plantea un problema moral y por eso respondemos que ante cualquier mínimo grado de incertidumbre se le debe al embrión el respeto que se le debe a una persona. Yo puedo afirmar, claro está, que el embrión es siempre un organismo humano y que no hay ninguna evidencia científica que sea suficiente para negarle la condición de persona. Y eso tiene una importancia práctica decisiva para decidir sobre el trato que debo darle.

El mundo biomédico de hoy muestra un creciente desarrollo de acciones destructivas contra embriones y fetos: la manipulación embrionaria, el aborto, para no hablar del infanticidio, muestran que estos organismos humanos son tratados como cosas y de ningún modo como personas.

Esta perplejidad emerge en un mundo práctico, racional, inspirado por el positivismo y las ciencias naturales, para el cual la realidad es en cierto modo homogénea y no presenta elementos dotados de una peculiar dignidad. El propio conocimiento científico de la *psique* humana ha erosionado la experiencia del “yo” al subsumirla en el juego de las leyes naturales y ha contribuido a desplazar el yo “fuerte” del hombre para reemplazarlo por un “yo” débil, del estilo posmoderno, que ya no dice “yo pienso” sino “se piensa”.

La reducción de la persona a la categoría de objeto entre los objetos, la supresión de su carácter único e intangible es en realidad la supresión de la manifestación por excelencia de Dios a los hombres y por lo tanto una

verdadera negación de Dios. Cuando la ciencia, alejándose de la verdad por intereses creados se convierte en ideología su comportamiento observable es excluyente, reductivo y fanático.

3. La dignidad de la persona humana desde la antropología y la ontología

Para el desarrollo de este apartado nos serviremos de la orientación del pensamiento de Fernando Rielo, notas recogidas de varias obras suyas dirigidas a una definición y fundamentación ontológica de la dignidad de la persona humana. (Rielo Pardal, F., 1990, 1993, 1994 y 1996).

Muchas han sido las definiciones filosóficas del ser humano: animal racional, político, social, de trabajo, lingüista, estructural, proletario, técnico y algunas más. Lo cierto es que ni una sola ni todas juntas dan todavía razón del ser humano, todas dejan fuera un inmenso campo de valores sin definir. Esas definiciones son “aspectuales”, esto es, recurren a sólo un aspecto del ser humano. No es que el ser humano no quiera entrar en alguna de estas definiciones, es que para entrar en alguna de ellas tendría que renunciar a su estatuto trascendental, tendría que dejar de ser persona.

El ser humano es más que todas estas definiciones. Más que su biología, más que su psicología, más que sus facultades y, por tanto, más que su razón y que su voluntad: su definición trascendental es el punto de apoyo de su dignidad. Este estatuto no puede dársele el ser humano a sí mismo. La “inhabitación” de este Alguien en el espíritu humano hace al ser humano abierto al Absoluto por el mismo Absoluto y, por consecuencia, abierto a los demás. Es esta presencia del Sujeto Absoluto en el espíritu humano lo que constituye la conciencia, el poder del mismo, la razón de ser de toda su dignidad.

Esta es la razón por la cual ninguna definición aspectual del ser humano puede ser punto de apoyo para la dignidad humana, porque todos estos estratos, parte constitutiva del ser humano, son distintos e incluso antitéticos entre unos seres humanos y otros.

El estado de conciencia del ser humano, nos dice F. Rielo, no acaece con el tiempo, ni con el desarrollo o madurez biológicos, ni con el cúmulo de experiencias; antes bien, la persona humana es un ser consciente, intelectivo, volitivo y libre desde el primer momento de su concepción. Otra cosa es el ejercicio experiencial de la conciencia y de la libertad, con sus dos funciones de la inteligencia y la voluntad en su complejidad sicosomática, sometidas al desarrollo y madurez en el tiempo biológico. El ser humano posee, no obstante, vivencia primordial de su conciencia y de todo lo que le constituye como persona desde el momento de su concepción, y esta vivencia trascendente está presente en toda experiencia vivencial

y experiencial en el desarrollo integral durante su vida en este mundo. (Rielo Pardal, F., 2001).

El “yo inhabitado por el Sujeto Absoluto”, nos sigue diciendo F. Riello, contiene en sí estos factores determinantes de unidad mucho antes de las primeras experiencias fácticas que acuden a nuestro recuerdo, pues nuestro “yo genetizado” es antes que nuestra efectiva capacidad del recuerdo, de nuestra memoria, de nuestra imaginación, de nuestros sentimientos, de nuestros afectos y, cómo no, de nuestra cultura, de nuestra educación, de nuestras formas de pensar y de actuar, de nuestros conocimientos científicos.

El “yo” entonces, no surge con la experiencia ni con el razonamiento ni con el lenguaje ni con la cultura; al contrario, es esto lo que en el proceso viador surge de un yo sicosomatizado que, genetizado por la presencia del Sujeto Absoluto, está capacitado para ello, dentro de un límite formal abierto al límite trascendental. El valor de la vida humana no deriva de aquello que un sujeto hace o realiza, sino simplemente de su existencia con su ser constituido en relación con el Sujeto Absoluto. En consecuencia, sea joven o adulto, sano o enfermo, embrión o neonato, genio o idiota, el valor de todo ser humano es totalmente independiente de la cualidad de sus prestaciones y de su vida. Lo que verdaderamente cuenta es su ser en relación con el Sujeto Absoluto. (Faggioni, M. 2005).

Mientras que toda relación con el otro es reveladora de mi ser persona, la relación con Dios es constitutiva. Cada uno de nosotros existe como persona porque su ser está en relación con el misterio trascendente del Ser. Si bien es verdad que cada uno se humaniza en el momento en que es acogido en una red de relaciones interhumanas, es también verdad que la acogida por parte del otro no constituye a la persona en su ser ni en su valor. El otro no me atribuye ser y valor, sino que lo reconoce, porque mi ser y mi valor están constituidos por mi relación con la alteridad fundante, con el Sujeto Absoluto. (Faggioni, M. 2006).

Más allá de cualquier cualidad o defecto, los seres humanos tienen, sin excepción, la misma dignidad. Esta dignidad les viene no de aquellos aspectos biológicos, psicológicos o sociales que precisamente diferencian unos seres humanos de otros, sino de aquello que les es común y constitutivo, la divina presencia del Sujeto Absoluto en su espíritu sicosomatizado. ¿Qué es entonces esta divina presencia constitutiva sino el patrimonio genético, ontológico o místico de todo ser humano? Este patrimonio aporta las estructuras y los operadores transcendentales al espíritu humano, así como, la herencia de valores.

4. ¿Qué es el liderazgo ético, desde la dignidad humana y los valores?

El liderazgo ético adquiere relevancia en este momento como una necesidad de recuperar los valores humanos

perdidos por causa de la dispersión ética del corazón humano. Es este un momento de nuestra historia en el que hablándose tanto de derechos humanos, de dignidad humana y de valores, la vida del ser humano transcurre más en lo infrahumano que en lo verdaderamente humano, su carácter eminentemente sobrenatural. Tenemos hoy la tendencia a convertir en derechos humanos desviaciones como el individualismo hedonista o el estrabismo que se observa en mucha conducta instintiva.

El liderazgo ético es necesariamente antropológico porque toma como referencia primera y última al propio hombre, a la persona. Porque lleva al liderazgo a la raíz de la condición humana. Sólo desde el profundo respeto a la persona es posible entender el liderazgo ético.

Ya hemos analizado algunas definiciones dadas sobre la persona y hemos visto como ésta no pueda ser definida por una de sus características. Pero la persona tampoco es un concepto abstracto e informe, así como ha quedado larvado en las distintas filosofías. Si hemos de definir integralmente a la persona, no podemos hacerlo recurriendo a la persona en sí misma o a un aspecto de ella. La persona humana no puede definirse tampoco por una pseudo-relación tautológica ni por algo inferior a su constitutivo esencial, sino en orden a algo trascendente que satisfaga su aperturidad transbiológica, ética, social... este aperturismo no puede ser satisfecho, sino en relación con un *Alter Transcendens* que, creándole y formándole, inhabita con su divina presencia su constitución profunda. (Rielo Pardal, F., 1988, 1990 y 1996)

La persona humana se halla estructurada por un espíritu sicosomatizado, “inhabitado” por la divina presencia constitutiva. El espíritu humano es la sede del yo que asume la complejidad de funciones de la psique con su integral somático. Psique y cuerpo forman con el espíritu la unicidad del ser humano en el que el espíritu es el principio rector. La misma concepción genética del principio de relación es la que asiste a la persona humana, la biología está abierta a la psicología, la psicología está abierta al espíritu y éste al Sujeto Absoluto por el mismo Sujeto Absoluto. Sin esta apertura no habría modo, por ejemplo de que el espíritu humano echando mano de su potestad ontológica pueda poner orden al desorden mental y afectivo que padece el ser humano en sus facultades y en toda su psicología.

Si el líder que es persona, no se fundamenta en virtudes y valores, va en contra de la condición humana, por tanto, de su propia condición, de sí mismo. Si va en contra de sí mismo, ¿a quién liderará? Y, sobre todo, ¿cómo ejercerá su liderazgo? El liderazgo no es único pero es personal, en tanto y cuanto se ejerce desde la persona y hacia personas. (Moreno Pérez, C. 2001). Así las cosas estoy de acuerdo con Echaniz, A. 2001: *el liderazgo o es ético o no es verdadero liderazgo*. Si los fraudes, la corrupción, los sobornos, la falta de ética en definitiva fueran la regla y no la excepción ¿cómo serían las relaciones comerciales e incluso nos atreveríamos a decir las relaciones personales? ¿Cómo sería la

relación entre el médico y su paciente, entre el empresario y sus obreros, entre el profesor y su alumno? ¿Cómo sería la relación entre los esposos e incluso los amantes, si la mentira estuviera a la base de esa relación y no el amor y el respeto por el otro? Todos saben cuanto duele la traición y la mentira en el campo del amor de pareja. Esta falta de ética en estos actos tan especiales expresan cuan enfermas están todas las relaciones humanas, incluso la relación con Dios. (Brandsma, T.1880)

Las escuelas de antivalores, al parecer de Durand (2005) suelen presentar alguna de estas características: a) individuos exitosos con incapacidad para tareas en común b) Egoísmo y falta de sensibilidad hacia los demás c) Política de la “mala” d) Falta de profesionalidad y seriedad e) Falta de preocupación por el bien común, así como por la tarea directiva y de liderazgo.

Cuando compramos algo, cuando firmamos un contrato, cuando establecemos una relación lo hacemos sobre la base de *la confianza, la transparencia y la responsabilidad*. Por la virtud de la justicia social asumimos una equivalencia de las contraprestaciones, una equivalencia entre lo que damos y lo que recibimos. Asumimos que la otra parte también actúa de buena fe. Y aún suponiendo que todo lo que acabamos de decir no fuera del todo exacto, ¿cuál es el escenario deseable? ¿cuál es el motor que puede cambiar las empresas e incluso el mundo de las relaciones humanas? Nosotros tenemos nuestra propia respuesta: *la integridad, la honestidad, la sinceridad, la transparencia, la responsabilidad, la ética que debe regir a aquellos que nos dirigen* (Durand, 2005:8) en definitiva los valores y virtudes presentes en el espíritu de todo ser humano, de toda raza y cultura, de todos los tiempos, valores tan antiguos como el hombre mismo, porque le son intrínsecamente constitutivos en razón de la divina presencia del Sujeto Absoluto en el espíritu humano.

5. Liderazgo ético y valores en la Universidad

5.1 Valores y virtudes en la enseñanza universitaria

En educación, en torno a los años setenta, desde las aportaciones y sistematizaciones de Bloom, Krathwohl, Landsheere, Gagné y otros invadió el campo pedagógico la obsesión por los objetivos Gimeno (1982) en función del logro, esto es, de la eficacia. Siguieron otras temáticas como la programación, la evaluación, la acción tutorial, y en este periodo de los noventa hasta hoy es frecuente localizar la enseñanza de los valores como área de invasión escolar. (Lazaro Martínez, 2001).

Otros, para empezar a remendar esta situación han encontrado soluciones en una “didactismo axiológico” de vibrante actualidad, convierten estas materias en “transversales” como una alternativa didáctica (educación para la

igualdad, para la tolerancia, para la justicia equitativa etc.) Educar es la quintaesencia de la sociedad reflejada en los procesos de formación estructurados en los currículos. La educación no se puede reducir a cumplir un horario y salvar la responsabilidad personal pagando los honorarios de los colegios o a establecer normas legales y a burocratizar la enseñanza. (Lazaro Martínez, 2001).

Hoy es frecuente oír decir, hemos perdido valores o vivimos en una sociedad sin valores, la juventud no tiene valores y entonces, la respuesta de los educadores que conocen un poco la historia es, esto ha pasado siempre, altos y bajos, en materia de educación, los ha habido siempre en la historia, otros, los más preocupados por el tema, empiezan a poner remiendos en un vestido tan usado y manuseado que no logran su objetivo porque descubren que lo viejo de ese vestido al que quieren reparar tiene un problema grave, cual es, que, de acuerdo con las definiciones históricas del ser humano—insuficientes todas porque son aspectuales, hablan de un solo aspecto del ser humano— no puede ninguna de ellas ser fundamento último, que dé razón de los valores educativos.

Si, como dice Aranguren (1979, citado en Moreno Pérez), la ética es forma de vida, carácter, entonces los valores no son pura abstracción teórica escritos en el papel, éstos forman el carácter de las personas, sean estos, ejecutivos o empleados. Por tanto forman parte vital de la vida de un líder, lo mismo que de una empresa. Como ya nos decía (F. Rielo 2001), el estado, forma y razón de ser en que deja al espíritu humano la divina presencia constitutiva es, entre otras estructuras y operadores, herencia de valores. Los valores por tanto están esculpidos en el espíritu humano, los seres humano de toda nación, pueblo y raza dan razón con su conducta de este hecho. Los valores, en las distintas sociedades pueden estar rodeados de formas culturales distintas, pero, la honestidad, por ejemplo, cuando estamos haciendo un contrato con ejecutivos chinos o alemanes tiene la misma exigencia: cumplir con honestidad y agrado dicho contrato.

A pesar de su indudable importancia, los valores plantean, en ocasiones, un escollo difícil de evitar. La dificultad es que puedan estar sujetos a “modas” o “necesidades coyunturales”. Los valores que responden únicamente al momento social desaparecen en cuanto cambian las circunstancias. Si cambia la sociedad, cambian los valores, pero si los valores son éticos la perspectiva varía ostensiblemente. Afirma Juan A. Pérez-López (1998): “Los valores éticos son aquellas realidades cuya posesión perfecciona al ser humano en lo más profundo de su ser: perfecciona su capacidad de autogobierno, es decir, nada más ni nada menos que el uso de su libertad” (P. 107). Las virtudes responden a razones ontológicas son patrimonio del espíritu humano y por tanto en consonancia con la raíz fundamental de la persona.

“Por integridad, sigue diciendo Pérez López, me refiero al conjunto de estándares de honestidad moral e intelectual en que se basa la conducta de una persona.

Sin integridad nos traicionamos a nosotros mismos, traicionamos a los demás y reducimos el valor de todo lo que iniciamos" (Pérez López, 1998: 107). La dirección ética ha de estar centrada en la integridad. Ser personas íntegras es ser personas honestas intelectualmente hablando, ser personas de un trozo único, que no se compran y no se venden, no transan ante la verdad: la verdad aunque duele. Los directivos deben ser personas que actúen desde la integridad y con integridad. Si efectivamente lo son, generarán confianza, lealtad, credibilidad entre sus subordinados. Como afirma Bennis, "no hay nada que destruya más la confianza de los subordinados que la percepción de que las personas que ocupan los niveles directivos más altos están aquejadas de falta de integridad; es decir, que no poseen un sólido sentido de la ética" (Warren, B.1990:1)

La integridad implica cuatro elementos muy importantes para una dirección que tiene en cuenta el entramado de comportamientos y acciones que se dan en una empresa: *la confianza, la transparencia, la responsabilidad y la ejemplaridad*, éstas generan credibilidad en los súbditos.

El directivo ha de ser consciente que con su manera de hacer transmite un ejemplo a los integrantes de su organización. Su actuación como directivo será observada, consciente o inconscientemente, por sus subordinados y que de esa actuación - con su ejemplo - generará confianza o no, generará credibilidad o no. El directivo centrado en la integridad construye confianza y, por tanto, credibilidad. El mismo directivo no ha de perder nunca de vista que tanto la confianza como la credibilidad son laboriosas de conseguir, pero muy rápidas de perder: se ganan lentamente y se pierden muy rápidamente. (Rodríguez Guerro, A. 2012).

Pero el liderazgo, o es ético o no es verdadero liderazgo. ¿Por qué? Porque se inculcan las virtudes propias de la persona, de toda persona, incluida la del liderazgo. Si el líder que es persona, no se fundamenta en virtudes, va en contra de la condición humana, por tanto, de su propia condición, de sí mismo. Si va en contra de sí mismo, ¿a quién liderará? Y, sobre todo, ¿cómo ejercerá su liderazgo? El liderazgo no es único pero es personal, en tanto y cuanto se ejerce *desde* la persona y hacia personas. (Moreno Pérez, C.1998)

El liderazgo ético es, necesariamente antropológico. Antropológico porque toma como referencia primera y última al propio hombre, a la persona. Antropológico porque lleva al liderazgo a la raíz de la condición humana. Sólo desde el profundo respeto a la persona es posible entender el liderazgo ético. Habitualmente, se nos llena muy pronto la boca con afirmaciones del tipo: "las personas son la clave de la empresa", "las personas son nuestro activo más importante", "el corazón de la empresa"...Y aceptamos de buen grado que sea, realmente así, que son afirmaciones que van más allá de las buenas intenciones. Estaríamos de acuerdo. Pero la pregunta a resolver sería: ¿a qué concepción de persona nos estamos

refiriendo?, ¿qué subyace a nuestro concepto persona?, ¿qué contenido le damos? En definitiva, ¿cuál es nuestra noción de persona?

Entremos en el tema de las virtudes. Si aceptamos que la universidad como está concebida, es una empresa, entonces las cuatro virtudes morales, la prudencia, la justicia, la fortaleza y la templanza, son virtudes necesarias en la empresa universitaria. La prudencia, por ejemplo es la virtud empresarial por excelencia. No se entiende un liderazgo ético sin ejercer la prudencia. La prudencia ha de regir nuestra conducta y, por tanto, ha de estar presente en todas nuestras actuaciones. Ser prudente es virtud fundamental del liderazgo ético. Junto a la prudencia, estaría la templanza. La templanza tiene que ver con el ánimo sereno, equilibrado en su justa medida para transmitir la serenidad y la seguridad en una empresa de que las cosas se están haciendo de la mejor forma posible. Virtud imprescindible para no perder la calma en los momentos difíciles, para saber *mediar* en asuntos delicados, para llevar adecuadamente una *negociación*... Al lado, justo al lado de la templanza, está la fortaleza. La fortaleza es virtud de *ánimo* - *animus*, espíritu, principio vital - donde el líder se mantiene vivo donde los demás desfallecen. Atañe al carácter. Y el líder ético tiene el carácter forjado tras la repetición de actos - auténticos hábitos - en la búsqueda del mayor bien posible, para la mayoría de las personas de su empresa. De ánimo *bien* dispuesto, centrado en principios arrastra, con su ejemplo, a quienes le rodean. De poco servirían las virtudes anteriores sin la justicia. Las personas de la empresa han de percibir, claramente, que el líder es justo en su manera de hacer. Si la justicia está presente en la dirección, gana credibilidad ante sus subordinados. Cuando la arbitrariedad, la prepotencia o la simple falta de criterios están presentes en la conducta del directivo, se pierde toda posibilidad de llevar a término un liderazgo ético (Rodríguez Guerro, A. 2012).

5.2. Algún modelo de liderazgo empresarial y social

Hemos de remontarnos a casi un centenar de años para encontrar las primeras propuestas de modelos de liderazgo. Tales modelos no deben ser entendidos como enfrentados sino como complementarios, hasta el punto de que los más recientes procuran abarcar a los precedentes, aunque no siempre lo logren. Por otra parte, la clasificación nos va a facilitar el análisis e identificación de las implicaciones éticas de cada uno de los modelos.

- **El liderazgo del rasgo o teoría del "Gran Hombre"**

Nos dice Marco Perles (2000) que a principios de siglo, irrumpió con fuerza la teoría del "Gran Hombre": esta *defiende*, que los líderes *nacen*, no se hacen; en definitiva, que son los rasgos de la personalidad, y no el ejercicio de los valores, los que catapultan a los líderes a la grandeza. Esta teoría se ha articulado de diferentes maneras. Thomas Carlyle escribió sobre los rasgos de algunos hé-

roes, como Napoleón. Carlyle creía que debemos buscar al hombre “más capaz” y someternos a él por nuestro propio bien. Carlyle (1902). Maquiavelo describió la destreza estratégica de su “Príncipe”: éste no nace grande, pero posee el instinto, la destreza y las tácticas para ser eficaz en conseguir y mantener el poder. En estas teorías, las cualidades innatas de los líderes constituyen el factor primordial del liderazgo. Sin embargo, dista de estar claro el porqué la gente desea seguir a los “grandes” hombres. Los investigadores de este siglo tampoco han sido capaces de discernir un modelo fiable y coherente de los rasgos de los líderes Stodgill, (1994).

- **El liderazgo carismático**

El liderazgo carismático es un pariente cercano de la teoría del Gran Hombre y una de las especies más generalizadas de la teoría del rasgo. Los líderes carismáticos poseen personalidades poderosas. Sin embargo, la cualidad distintiva del liderazgo carismático es la relación emocional que los líderes establecen con sus seguidores. Como ejemplos de líderes carismáticos tenemos a personajes tan variados como puede ser el caso de John F. Kennedy, que inspiró a una generación para intentar construir un mundo mejor y al líder de una secta, Jim Jones. Jones fue el líder de la secta evangélica que dirigió a novecientos trece de sus seguidores a un suicidio colectivo en Guyana, en 1978. Los líderes carismáticos son la clase más fascinante, pero a veces dejan a la posteridad más buen recuerdo de ellos mismos que contribuciones tangibles a la organización o a la sociedad.

- **El liderazgo situacional**

En este grupo de teorías se engloban todas aquéllas que se centran en las circunstancias o el contexto del liderazgo. Tuvieron su apogeo a lo largo de la década de los setenta, a raíz de la aportación de (Hersey & Blanchard, 1969, citado por Marco Perles). Estas teorías subrayan la naturaleza de la tarea, el ambiente externo -que incluye factores históricos, económicos y culturales-, así como las características de los seguidores. Quien quiera ejercer como líder debe ser capaz de captar con rapidez las peculiaridades de las diversas situaciones con que se encuentre y seleccionar para cada una el estilo de mando más conveniente. Consiste, en definitiva, en tratar de manera diferente a personas distintas y en circunstancias variables.

Las teorías circunstanciales no dicen nada explícitamente sobre la ética, pero uno puede suponer que en algunas situaciones una persona con valores morales particularmente fuertes se alza como líder. Por ejemplo, Nelson Mandela y Vaclav Havel parecen haber sido los hombres apropiados en el momento adecuado; ambos exhibieron la clase de liderazgo moral requerida por las revoluciones pacíficas de Sudáfrica y de la República Checa, respectivamente.

- **Liderazgo servidor**

Dejando atrás otras teorías o modelos de liderazgo y siguiendo a Perles (2000), nos vamos a centrar en el lide-

razgo servidor por ser el que mejor recoge integralmente las virtudes y valores del líder. Este tipo de liderazgo ha recibido menos atención que los demás. Sólo en estas últimas décadas el mundo de las empresas ha mostrado interés por él. El servidor es una vieja imagen extraída de textos religiosos como la Biblia y sobre todo del Nuevo Testamento. En estos, los líderes servidores dirigen porque desean servir a los demás, no porque quieren que éstos les sirvan. Las personas siguen libremente a los líderes servidores porque confían en ellos. Este tipo de liderazgo es trascendente y se ejerce intentando elevar moralmente a sus seguidores. Tanto en el liderazgo trascendente como en el servidor los líderes no sólo poseen valores sino que ayudan a los seguidores a desarrollar los suyos y es de esperar que acaben entrecruzándose o siendo compatibles entre sí.

Veamos algunos valores propios del líder ético en la universidad:

- 1) Capacidad de escucha. Tradicionalmente, los líderes han sido valorados por sus dotes de comunicación y por su capacidad a la hora de tomar buenas decisiones.
- 2) Dotes de empatía. El líder ético se esfuerza por comprender y entablar empatía con los demás. La gente necesita ser aceptada y reconocida por su forma de ser singular y única. Los líderes con más éxito son aquéllos que acaban convirtiéndose en cualificados oyentes que poseen empatía.
- 3) Habilidades terapéuticas y restauradoras. La terapia en las relaciones humanas es una fuerza poderosa para alcanzar la transformación y la integración. En efecto, muchas personas tienen almas decaídas o sufren de una variedad de daños emocionales. Aunque esto forma parte del ser humano, el verdadero líder reconoce que tiene la oportunidad de mejorar a aquéllos con quienes se encuentra.
- 4) La observación y la reflexión, sirven para tomar conciencia de las propias limitaciones, de los defectos que nos dominan, los apegos desordenados que nos roban libertad e incluso la falta de abnegación moral de frente a todo lo que nos aleja de los demás y de Dios. Ayuda a comprender, con renovada visión, los problemas relacionados con la ética y los valores.
- 5) Dotes de persuasión. Otra característica de los líderes éticos es que confían más en la persuasión a la hora de tomar decisiones dentro de una organización que en el uso de la autoridad de su puesto. El líder auténtico trata de convencer a los otros, antes que forzar la sumisión. Este elemento particular ofrece una de las distinciones más claras entre el modelo autoritario tradicional y el del liderazgo servidor. El líder ético es eficaz para lograr el consenso entre grupos.
- 6) Humildad. El error camina con el líder igual que con el seguidor, agazapado como el tigre en la sabana, es muy importante para seguir siendo un líder auténtico, pedir perdón por los propios errores y tener todavía más misericordia con los errores de

los demás. Estos gestos fortalecen al líder y dan seguridad a los seguidores. 7) Compromiso con el crecimiento de las personas. Los líderes servidores tienen la tendencia a que brillen los demás, sabiendo que si brillan los suyos también brillan ellos. Crean que las personas atesoran un valor intrínseco, más allá de su contribución tangible como trabajadoras. Como tal, el líder servidor está hondamente comprometido con el crecimiento de cada uno de los miembros de su institución. Es, asimismo, consciente de la enorme responsabilidad que tiene de hacer todo lo que esté de su mano para fomentar el crecimiento personal, profesional y espiritual de sus empleados. (Greenleaf, 1977)

6. Importancia de la ética en el liderazgo de la Universidad

Ahora bien, por qué es tan importante la ética en el liderazgo de la universidad en cuanto empresa dedicada a la formación integral del ser humano. Lo expuesto hasta el momento demuestra abiertamente que la ética y el liderazgo en cualquier empresa van de la mano, con mayor razón en la universidad. Algunas razones:

La primera razón se justifica en que los líderes tienen que cotejar la buena voluntad de los alumnos para que éstos pongan sus talentos al servicio de los objetivos de la universidad. Esto no puede lograrse ejerciendo arbitrariamente el poder conferido por el puesto, o simplemente repartiendo premios y castigos. Los estudiantes deben hacer suyas la visión y la misión y por tanto, los valores de la universidad, la universidad tiene que lograr que los alumnos se involucren en el carisma propio de la misma por la vía de un auténtico liderazgo por parte de sus profesores, sin plagios ni mentiras. En una universidad hay profesores, alumnos y administrativos, todos son personas que tienen, en sus respectivos ámbitos, la necesidad de modelos de autoridad moral.

La segunda razón de por qué la ética es importante para desarrollar con éxito un liderazgo empresarial *a la altura de nuestro tiempo* es por la influencia que la ética de un líder empresarial ejerce en la ética de los empleados, de acuerdo con lo analizado en el modelo de liderazgo del servidor. En otras palabras, el ejemplo que proporcione el líder en sus seguidores deviene fundamental.

La tercera razón de por qué la ética es crucial en el liderazgo de los dirigentes y profesores de la universidad, se justifica en que, por una parte, en las sociedades post-industriales las personas ya no respetan a los demás simplemente por su cargo en el trabajo, y por otra, porque la sociedad en general rechaza el uso coercitivo o manipulador del poder. Por el contrario, se acepta el poder ejercido con respeto y responsabilidad. Un líder es digno de ser seguido cuando muestra gran autoridad moral, alto sentido de la justicia, moral y económica, profunda

comprensión con la debilidad humana, sin justificarla: dirigiendo va educando y haciendo crecer a todos (Perles, 2000). La *confianza* y el *respeto* son difíciles de instaurar por los líderes en las organizaciones y por ende en las universidades. Sin embargo, una vez que lo consiguen, los resultados son asombrosos.

Mientras las ciencias y las técnicas siguen su rumbo a un ritmo cada vez más acelerado, el ámbito experiencial o vivencial ha quedado cada vez más relegado por un prejuicio generalizado que dice que lo único que posee verdad es el ámbito experimental de la ciencia. Las consecuencias son claras, todo aquello que no pertenece a las ciencias de la naturaleza, que no se puede medir, todo lo que no es matematizable ofrece muchas dudas en cuanto a la verdad y por tanto hay que rechazarlo. Por otro lado, ¿quién negaría que *el ser humano es más que todo método y más que toda ciencia*, qué el método y la ciencia se dan los dos en el ser humano?. Ha faltado la buena voluntad de indagar bien y correctamente para darse cuenta de que tanto el ámbito experiencial como el experimental tiene sus propios objetos y sus propios métodos pero que todo se da en el mismo ser humano.

Cuando el hombre educado para los valores, es decir, para lo que es bueno e incluso lo que es más que bueno, elige en cada opción el verdadero bien, logra el ejercicio pleno de su libertad en su orden temporal. El hombre que no echa mano de esa divina presencia constitutiva para formar su libertad y sus facultades, -pues éstas no nacen educadas- acaba en manos de una libertad mal formada o incluso deformada, esto es, de sus pasiones y de sus errores. La libertad nos es entregada sin formar para que la formemos, si nos la dieran formada no sería libertad, pero la experiencia nos dice que la libertad no es para hacer lo que queramos si no para elegir lo mejor, lo más noble, lo más perfecto, lo más santo. Educar será de este modo, lograr el desarrollo de todo lo que el hombre es, llevándolo hasta su máxima perfección posible.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranguren, J.L., (1979), *Ética*, ED. Alianza Universidad, Madrid, pág. 21-22. Citado por Moreno Pérez, C. M^a. pág. 2.
- Barrondo, E. (2001) *¿Debe ser ético el líder?* en Papeles de Ética, Economía y Dirección, N^o. 6, Deusto. Bilbao. España. Pág. 8.
- Brandsma, T., (1988), *Invitación al heroísmo en la fe y el amor*. Carmelita holandés, mártir (1881-1942)
- Carlyle, Th., (1902), *On Heroes. Hero Worship and the Heroic in History*, Ginn & Co., New York.
- Durand, J.C. (2005), *Liderazgo ético y valores en la uni-*

- versidad. Maestría de Gestión Universitaria. Universidad de Mendoza.
- Faggioni, M. (2005 y 2006), *La qualità della vita e la salute alla luce dell'antropologia cristiana*. En: *Qualità della vita ed etica della salute*. Roma: Libreria Editrice Vaticana.
 - Gimeno, J., (1982), *La pedagogía por objetivos: la obsesión por la eficacia*. Ed. Morata, Madrid.
 - Greenleaf, R. (1977), *Servant-Leadership*, Paulist Press, Indianapolis.
 - Hersey, P. & Blanchard, K., (1969), "Life-Cycle Theory of Leadership", *Training and Development Journal*, 23, pp. 26-34.
 - Lázaro Martínez, A.(2001), *La configuración de valores y actitudes en la juventud en Educar desde y para la paz* (Pedagogía). Ed. F.F.R. Madrid, pág. 11.
 - Lázaro Martínez, A.(2001), *La configuración de valores y actitudes en la juventud*. En "Educar desde y para la paz" ED. FFR, Madrid, pág 9-10.
 - Moreno Pérez, C.Mª, (1988), *Liderazgo, ética y valores*. Madrid
 - Perles, M., (2000), *Ética y liderazgo empresarial: una complementariedad necesaria*. Papeles de Ética, Economía y Dirección, nº 5, pag. 3-11. Departamento de Derecho, Moral y Política de la Universidad de Valencia.
 - Perles, M.,(2000), *Ética y liderazgo empresarial: una complementariedad necesaria*. Papeles de Ética, Economía y Dirección, Nº 5, pág. 3-11 Departamento de Derecho, Moral y Política de la Universidad de Valencia.
 - Pérez López, J.A., (1998), *Liderazgo y ética en la dirección de empresas. La nueva empresa del siglo XXI*. Deusto, Bilbao, pág. 107.
 - Rielo Pardo, F., (2001), *Mis meditaciones desde el modelo genético*. Madrid.
 - Rielo Pardo, F. (1996), *Definición mística del hombre y el sentido del dolor humano*. Roma, pag. 8-26.
 - Rielo Pardo, F. (1994), *Función de la fe en la Educación*, Ed. FFR, Madrid, pag. 10-12
 - Rielo Pardo F. (2001), *Mis meditaciones desde el modelo genético*. Madrid
 - Rielo Pardo, F., (1993), *Prioridad de la fe en la formación humana*, New York, pag. 12. Rielo Pardo, F. (1990), *Concepción genética de lo que no es el Sujeto Absoluto y Fundamento Metafísico de la Ética en Raíces y Valores Históricos del Pensamiento Español*. Ed. FFR, pag. 116-118.
 - Rielo Pardo, F.,(1988 y 1990), "Hacia una Nueva Concepción Metafísica del Ser" y "Concepción Genética de lo que no es el Sujeto Absoluto" publicadas en *¿Existe una Filosofía Española?* y en *Raíces y Valores Históricos del Pensamiento Español*, E.F.R., Constantina.
 - Rodríguez Guerro, A. & Chuaqui, B. (2002), *Notas sobre la evolución del concepto de dignidad en Ars Medica*. 4(6).
 - Rodríguez Guerro, A.,(2012), *Liderazgo ético y valores*. Ed. Ediloja, UTPL. Loja. Ecuador, pag. 8, 29 y 31.
 - Rodríguez Guerro, A. (2008), *The human person in the embrional life en Ars Medica*, Nº 16, pag.107-146. Santiago de Chile.
 - Sevilla, Y. Rielo, F. (1996), *Tratamiento Sicoético en la Educación*, E.F.R., Nueva York.
 - Stodgill, R.,(1994) "Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature". *Journal of Psychology*, 25, pp. 35-71.
 - Vial Correa, J. de D. & Rodríguez Guerro, A. *La dignidad de la persona humana desde la fecundación hasta su muerte*. Acta Bioethica , 2009; 15 (1): 55-64.
 - Vial Correa, J. de D. & Rodríguez Guerro, A. (2009), *La dignidad del embrión humano: ¿Qué sentido tiene que se le niegue al embrión humano, el derecho a vivir?* En "Ars Medica", nº 18, Chile, pp 11-31.
 - Warren, B., (1990), *¿Cómo llegar a ser líder?* Ed. Norma, Bogotá, pág. 1.