

Integridad

¿Por qué hay tantos vacíos sobre el desempeño de los trabajadores hoy en día?, ¿Qué está pasando al interior de los equipos que los líderes no comprenden?, ¿Por qué no alcanzamos una alta satisfacción los miembros del equipo?, ¿Qué elementos son los que están faltando en la receta que todo parece incompleto? Son muchas las preguntas que nos hacemos y algunas las respuestas que se nos plantean.

Iniciamos nuestra búsqueda de la forma tradicional como se ha tratado de buscar una respuesta desde la época de Taylor y Fayol. Nos concentramos en las habilidades duras de los funcionarios, candidatos o perfiles que estemos buscando deben poseer; experiencia, conocimiento, preparación. Es decir, saber. Nos enfocamos en el desarrollo del hemisferio izquierdo del cerebro.; habilidad numérica, habilidad científica, razonamiento, etc. Lamentablemente esto ya no es suficiente. Sí, es importante pero no es la solución. Desde la última década del siglo pasado se descubrió que adicionalmente a las habilidades duras que siempre se habían buscado, era necesario considerar algunas habilidades blandas.

Hubo necesidad de buscar algo más que simplemente un coeficiente intelectual superior. Por lo tanto, buscamos en las personas algo más que simplemente conocimiento. Dentro de estas nuevas habilidades deseadas (blandas), hay 3 que son de suma importancia. Estas son:

Queremos que ese conocimiento sea puesto al buen servicio de las empresas y de los equipos, y que cuando no se tenga, simplemente nos informen que no se tiene. Es decir, queremos que las personas sean **honestas**. La honestidad está relacionada no solamente con el hacer buen uso de los recursos asignados, sino que adicionalmente, que se hable con la verdad, se digan las cosas que se deben decir en los momentos oportunos, que estén dispuestos a defender al equipo y a la organización en todo momento, anteponiendo los intereses globales a los personales. Queremos que sean leales con y entre sí. La honestidad hace referencia a la

rectitud, la honradez, la incorruptibilidad, el decoro, la decencia, de un individuo.

De esta manera, se ha logrado mejorar el resultado. Tenemos no solo gente con conocimiento, sino que adicionalmente tenemos gente *honest*, pero todavía queda mucho camino por recorrer. Imagínese que tiene frente a usted un individuo con un coeficiente intelectual de 125 y definitivamente una persona honesta hasta el tuétano. ¿Será esto suficiente para que sea considerado un líder? La respuesta debe ser un No rotundo. La honestidad, característica moral de un individuo es necesaria, pero no suficiente.

Es necesario que, en adición a lo anterior los candidatos en cuestión tengan una sensibilidad especial que les permita relacionarse de forma efectiva con los demás. Una capacidad de establecer nuevos vínculos, rehacer los lazos debilitados y generar una confianza que permita que su desempeño y el de su equipo sea el esperado. Para ello se requiere que la persona en cuestión posea un grado especial de **humanidad** que le permita darse a conocer y conocer a los demás, despertar confianza y dar confianza, preocupado sinceramente por el bienestar de los demás. Es aquí donde se necesita un candidat(@) que haya desarrollado su hemisferio derecho cerebral; la creatividad, la innovación, lo estético y, adicionalmente, los sentimientos y las emociones, entre otras funciones.

De esta manera, tenemos ya casi listo el modelo de persona con la que queremos trabajar y relacionarnos con ella. Se trata de un individuo con conocimiento, honesto y humano, en el sentido más amplio de la palabra. ¿Cómo evitar que una persona con las calificaciones anteriores y el potencial que aparentemente tiene, no se la suban los humos a la cabeza?, ¿Qué se requerirá para que obre sin arrogancia, sin prepotencia, sin altivez y que no se deje llevar por la ira o la cólera? Ante estas preguntas debemos buscar que nuestro individuo sea una persona que tenga una gran **humildad**. Entendiendo por humildad la capacidad de sentirse como otro igual a los demás, no más, no menos, y tratar a las personas con el debido respeto que todos nos merecemos.

Ahora ya podemos decir que tenemos un modelo completo que nos permita entender las diferentes causas por las cuales encontramos tantos vacíos, tantas diferencias y tantas trabas en las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo. Porque nos hemos dedicado a buscar personas con grandes habilidades duras (saber/experiencia), y no hemos puesto suficiente atención en 3 variables (blandas) que harán de un ser normal, un gran líder; honestidad, humanidad y humildad.

Estas 3 características son esenciales en la presencia de muchas de las competencias utilizadas como criterios de selección hoy en día. Para demostrar lo anterior, haré el siguiente ejercicio. Enumeraré una serie de competencias descritas en cualquier perfil y quiero que piense si en ausencia de una, dos o las tres H's enumeradas anteriormente, estas se podrían tener:

Buen comunicador, buen escucha, líder, trabajo en equipo, capacidad de influenciar, que inspire, que apoye, constructivo, modelo a seguir, abierto, sincero, motivador, vocación de servicio, que empodere, sincero, leal, justo, objetivo, buen negociador, transparente.

Tomando la primera de ellas, buen comunicador, pensemos si es posible lograrlo si no somos por lo menos honestos. Si no cumpliéramos con esta primera H, ¿quién creerá lo que estamos diciendo?, ¿Qué tan efectiva será nuestra comunicación? De igual manera lo podemos hacer con cada una de las competencias siguientes, para encontrar que para todas ellas es necesario que tengamos por lo menos una, sino las tres H's completamente adherida a nuestro ADN.

Esto es lo que significa Integridad; obrar siempre con honestidad, humildad y humanidad. "Completar un todo con las partes que le faltaban"; acepción del diccionario de la lengua española.

Juan Carlos Mejía