

ÉTICA DE LAS ORGANIZACIONES: LOS COLABORADORES

ÉTICA DE LAS ORGANIZACIONES: LOS COLABORADORES

Por: Beatriz Eugenia Campillo Vélez

A menudo se escucha aquella frase de "nadie es indispensable para las organizaciones", y la verdad es que suena lógica, porque a fin de cuentas las organizaciones si son sólidas pueden seguir adelante sin las personas que están laborando en ella en el momento, esto no solamente es posible, sino que además resulta deseable que lleguen personas nuevas que oxigenen y además generen relevo generacional que hagan a la empresa sostenible en el tiempo. Sin embargo, ¿significa esto que el personal puede cambiarse de un día para otro sin mayor impacto?

No hay que irse muy rápido, porque también es cierto que las organizaciones son lo que son gracias a las personas que están allí, son ellas en último término las que las hacen crecer o estancarse, o en el peor de los casos quebrar. Pero además son esas personas las que dan la dirección, el norte, la orientación, la inspiración y hasta la identidad. Son conocidos los casos de empresas muy prosperas que a pesar de mantener la marca, hay detalles como el trato a los clientes, a los empleados (hoy llamados colaboradores), la variedad de servicios o productos que ofrecen, si se han visto alterados al pasar de unas manos a otras. En otras palabras, las personas que están en la organización pueden dar un aporte tan alto que algunas incluso dejan una marca, un legado, una forma de trabajar que queda impreso en el alma de esa empresa, tanto que cuando falta se hace notar.

Y hay que decir en este orden que a veces las organizaciones continúan, pero la forma de continuar sí se ve alterada cuando determinada persona no está allí, bien sea porque haya muerto, se haya jubilado, haya renunciado o lo hayan echado, de esta última situación se recuerda como caso célebre y tal vez uno de los más recordado, el de Steve Jobs en Apple, la empresa que él mismo fundó, de la cual lo despidieron por no comprender sus ideas, por supuesto la decisión la fundamentaron en el argumento de que "nadie es indispensable", pero luego tuvieron que llamarlo de nuevo y casi suplicarle que regresara porque se dieron cuenta que el genio sí hacía falta.

Pero Apple descubrió algo más, no solo que sin el genio casi van a la quiebra, sino que el genio no necesitaba a Apple para seguir creando, que mientras tanto fue capaz de reponerse e iniciar nuevos proyectos. Así que perfectamente se podría decir lo contrario, que las organizaciones tampoco son indispensables en la vida de nadie. Y es que así cueste aceptarlo hay personas, hay aportes, hay mentes brillantes sin las cuales las organizaciones no funcionan igual y esto es aun más fuerte hoy donde las labores son cada vez menos operativas y exigen cada vez más creatividad e innovación.

De allí que en una herida narcisista las organizaciones muy recientemente y a los golpes, han aprendido es importante aumentar esfuerzos para conservar el talento humano, ya que arriesgarse a perder a los mejores colaboradores puede llevarlos a pasar por situaciones ciertamente difíciles.

SÍGUENOS:

#InstitutoDeHumanismoCristiano



[Invitación al diálogo: acerca de las cartillas de educación sexual y el tema de la inclusión, en el contexto colombiano](#)

INVITACIÓN AL DIÁLOGO:
ACERCA DE LAS CARTILLAS
DE EDUCACIÓN SEXUAL Y...

[Fundamentos de la vida cristiana](#)

FUNDAMENTOS DE LA VIDA
CRISTIANA Por: Jonathan
Andrés Rúa Penagos
Introducción...

[El dilema ético de la neutralidad en el debate del Plebiscito](#)

EL DILEMA ÉTICO DE LA
NEUTRALIDAD EN EL DEBATE
DEL PLEBISCITO...

FORMACIÓN

- ▶ Coloquios
- ▶ Cátedras
- ▶ Congresos
- ▶ Cursos y Diplomados
- ▶ Cine - foros

MULTIMEDIA



BOLETINES DE INTERÉS

- ▶ [Boletines del Instituto de Humanismo Cristiano](#)
- ▶ [Boletines de la Escuela de Teología, Filosofía y Humanidades](#)
- ▶ [Boletines del Observatorio de Ética, Política y Sociedad](#)

En otras palabras, el paradigma ha cambiado, la verticalidad empleador - empleado donde este último buscaba desesperadamente trabajo ya no aplica con la misma fuerza que lo hacía antes, de hecho hoy se privilegia el hablar de colaboradores, es un acuerdo donde ambas partes buscan crecer. De allí que tampoco estamos en un mundo donde el empleado simplemente se dedica a recibir órdenes, cada vez más las relaciones son dinámicas, las organizaciones han entendido que las mejores ideas pueden venir de cualquier nivel y que por tanto es menester estar atentos a escuchar a aquellos colaboradores que las generan para detectar talentos, apostar por su formación, y así poder ubicarlos en los puestos donde puedan aportar más, esto generará un círculo virtuoso, que en último término mantendrá el ánimo y la fidelidad de aquel a quien usted contrató, pues se sentirá escuchado y valorado.

En un mundo donde cada vez más la gente apuesta por la posibilidad de ser emprendedores y no solo empleados, donde la prestación de servicios especializados se convirtió en la regla, donde es fácil hacer negocios con personas de cualquier parte del mundo en tiempo real, sencillamente también requiere un cambio de mentalidad en las organizaciones, puesto que sus mejores colaboradores pueden ser contratados el día de mañana por su competencia, o incluso ellos mismos pueden serlo. De allí la importancia de hacer que se enamoren de su organización, que sientan pasión haciendo su trabajo, que puedan sentirse orgullosos del lugar donde laboran, y sobre todo que se puedan desarrollar como personas en todas sus dimensiones sea la clave para garantizar la permanencia de esas personas talentosas.

En términos de la ética lo ideal sería pasar del simple contrato a la alianza, a aquella relación donde hay tanta empatía por lo que hago, me siento tan identificado, que libremente me comprometo a hacer bien las cosas independientemente de la remuneración económica que reciba a cambio y en los momentos difíciles le sigo apostando a ese proyecto. Pero para llegar a ese grado de fidelidad la organización debe dar el paso de preocuparse por sus colaboradores como personas en toda su integralidad, eso incluye el hacerles sentir que su trabajo es importante, que su esfuerzo vale la pena, que es respetado y reconocido.

Ahora bien, todo se complica un poco más con nuestra generación los llamados millennials (aquellos que hemos nacido entre 1981 y 1995), la generación que en este momento está llegando a las organizaciones y de la que hoy se ocupan muchos estudiosos debido a la característica fundamental que tenemos, y que consiste en esa libertad que genera el estar acostumbrados a pensar como emprendedores y de forma global, de allí que tengamos una forma muy distinta de asumir los riesgos. La manera de tener fieles a los millennials a la organización no pasa necesariamente por ofrecer buenos salarios, aunque será un factor a considerar, pero en gran medida ellos hay una profunda necesidad de sentirse identificados con los valores que se defienden al interior de la organización, de la coherencia que se tenga en su accionar y los impactos que se tienen hacia afuera; pero muy especialmente esta generación necesita sentir que son tomados en cuenta o al menos escuchados por lo que su relación con la jerarquía interna será completamente distinta a los esquemas antiguos que se acercaban a una obediencia ciega y sorda, en otras palabras el llamado “temor reverencial” tiene a desaparecer puesto que la manera de pensar suele estar dirigida al trabajo colaborativo, donde todos pueden criticar, proponer y aportar sin importar el nivel de la estructura en la que se encuentren. En último término el pensamiento se hace en términos de “¿qué haría yo si estuviera en ese cargo?”, “¿qué haría si esta fuera mi empresa?”, de alguna forma su paso por las organizaciones se asume más como un aprendizaje y no como aquel puesto que debo conservar para toda la vida. Son buenos generando ideas, pero como a la vez están pensando en lo que sería sus proyectos, tienen claro que las palabras “autoridad” y “respeto” se ganan y no se imponen por medio de un contrato. De nuevo el reto de la permanencia recae en cambiar las mentalidades de la organización que los necesita porque es la fuerza laboral que en este momento entra.

Se ha preguntado usted, ¿qué haría si su mejor colaborador se presenta en su oficina de un día para otro con una carta de renuncia?, ¿se ha preocupado por motivar a sus colaboradores?, ¿nota que alguno de ellos puede estar interesado en dejar su puesto de trabajo?, ¿se ha preocupado por escuchar sus razones y darles solución?, ¿les ha hecho saber que su trabajo es valioso e importante para la organización?... Si no se ha preguntado esto tenga cuidado, muy probablemente su organización está todavía en el viejo paradigma que supone que los empleados deben estar eternamente agradecidos

porque tienen trabajo, y seguramente aun repite con arrogancia que nadie es indispensable, como si las personas fueran simples fichas de cambiar y poner, como si las organizaciones existieran sin las personas que las hacen posibles. Con urgencia los directivos deben aprender a reconocer a sus colaboradores más talentosos y descubrir que “las personas constituyen « el patrimonio más valioso de la empresa », el factor decisivo de la producción” (Compendio de la DSI N. 344).

[volver arriba](#)

Formación integral para
la transformación social y humana

www.upb.edu.co

Contáctenos: Circular 1 No. 73-34, Casa Bloque 22
Teléfono: 57(4) 3544552 Ext: 13285