

...no todas las relaciones humanas son sociales,[] tampoco lo son todas las comunidades humanas,[] no todas se fundan en la[] *porque*

operacionalidad de la aceptación mutua

Humberto Maturana

Antes de entrar en el tema que nos concierne es importante una aclaratoria: estamos en un error al creer que el liderazgo organizacional se ejerce solo desde jefes, supervisores y gerentes. El liderazgo forma parte de todo lo que usted hace cotidianamente, usted en una organización está a cargo de ciertas actividades, ¡son su responsabilidad! Por lo tanto usted lidera cada uno de los procesos que tiene a cargo en su en el día a día. Si usted no está consciente de esta premisa no valora su posición de trabajo y por ende probablemente no se sienta a gusto en esa organización o empresa. Esto no es solo su responsabilidad como empleado, sino forma parte de la principal responsabilidad de sus supervisores, los cuales probablemente tampoco tienen consciencia de lo que su labor representa. La importancia de cada empleado no solo surge desde el momento de su contratación, cuando entra a formar parte de la empresa, la importancia de cada empleado reside en la sencilla razón de que es un ser humano, y como tal debe importarnos. El biólogo chileno Humberto Maturana (2009) lo pone de la siguiente manera, “sólo son sociales las relaciones que se fundan en la aceptación del otro como un legítimo otro en la convivencia, y que tal aceptación es lo que constituye una conducta de respeto”. Siendo aceptar al otro un reconocimiento necesario de su humanidad y de su valor como individuo, en un “espacio de acciones coordinadas” que como tal construyen la convivencia. Nuestro sitio de trabajo ocupa un importante espacio de nuestra vida, si no tenemos capacidad de sentir empatía por una persona que vemos a diario y que directa o indirectamente coopera para que yo me gane el sustento, difícilmente voy a poder desarrollar empatía con otros individuos con los que comparto menos espacio de tiempo.

Empleados invisibles[]

Dentro de este orden de ideas, Pilar Sordo, en su estudio sobre emociones y liderazgo (2015), comenta que cuanto más grande se han hecho las organizaciones más han perdido la capacidad de “visibilización” de las personas que allí laboran. Es decir, el individuo en la organización no existe hasta queotro lo necesita, o hasta que alguien esconsciente de que lo

necesita. En el mismo estudio Sordo cita el ejemplo del personal de limpieza, este tipo de trabajo es poco reconocido, por lo cual el resto de los trabajadores en muchos casos, no se toman ni siquiera el tiempo para saludar a los empleados que realizan estas labores. Sordo, cita una interesante interrogante: Si un trabajador en una jornada laboral completa no es tenido en cuenta por ninguna otra persona, ¿cómo puede llegar a ser cariñoso con su familia (por ejemplo)? La no visibilización de los empleados, entonces, es un problema de alta complejidad, que se extiende en lo profundo de la convivencia social. Los seres humanos somos seres integrales, por ende no se debe fragmentarnos solo por nuestro rol laboral; en la medida en que una organización pueda tener en cuenta más aspectos de la vida de sus empleados como individuos, incrementarán su calidad humana, la capacidad de manejo sobre sus emociones, la consecuente empatía con otros empleados y finalmente la tan necesitada productividad.

Una organización desde el reconocimiento

En tanto, la responsabilidad de fomentar una organización con empleados visibles exige una capacidad de empatía de todos y cada uno de los integrantes de dicha organización. Construir una cultura del reconocimiento pasa por darle prioridad al individuo como ser humano, saber que tiene un nombre y un apellido, una serie de circunstancias que lo hacen ser quien es y un rol que va más allá de sus labores de 8 a 5. Construir una cultura del reconocimiento es entender la importancia de cada posición dentro de la organización y que sin esa posición no es posible ningún éxito ni ningún fracaso. Además, que el capital o recurso humano no son ni capital ni recurso, son personas altamente complejas que sienten y padecen cada acción o no acción de los demás.

Tu búsqueda de empleo comienza aquí: [Emiratos Árabes Unidos](#)

| [Argentina](#)

| [Austria](#)

| [Australia](#)

| [Bélgica](#)

| [Brasil](#)

| [Canadá](#)

| [Suiza](#)

Cuando la gente importa. Lecciones de liderazgo organizacional

Escrito por Oly Calderón*

Martes 15 de Diciembre de 2015 18:11 - Última actualización Jueves 17 de Diciembre de 2015 10:11

[Chile](#)

[Colombia](#)

[República Checa](#)

[Alemania](#)

[Egipto](#)

[España](#)

[Francia](#)

[Reino Unido](#)

[Grecia](#)

[Hungría](#)

[Irlanda](#)

[India](#)

[Italia](#)

[Japón](#)

[Kazajistán](#)

[Luxemburgo](#)

[México](#)

[Nigeria](#)

[Países Bajos](#)

[Nueva Zelanda](#)

[Omán](#)

[Perú](#)

[Polonia](#)

Cuando la gente importa. Lecciones de liderazgo organizacional

Escrito por Oly Calderón*

Martes 15 de Diciembre de 2015 18:11 - Última actualización Jueves 17 de Diciembre de 2015 10:11

[Portugal](#)

|
[Qatar](#)

|
[Rumania](#)

|
[Rusia](#)

|
[Arabia Saudita](#)

|
[Suecia](#)

|
[Turquía](#)

|
[Ucrania](#)

|
[Estados Unidos](#)

|
[Venezuela](#)

|
[Sudáfrica](#)

*Soc. Oly Calderón / NEUVOO

Coordinadora de Alianzas Estratégicas

EMAIL: oly@neuvoo.com