



Equidad en la gestión de las personas¹

Sandra Díaz,

Responsable de la Escuela de Liderazgo de élogos, y

Marián García,

Directora de I+D de Sinesis.

DEFINICIÓN Y FUNDAMENTOS CONCEPTUALES

El hábito de la equidad, asociado a la virtud de la justicia, tiene por misión ordenar a la persona en lo que se refiere a la relación con los demás. En “Ética a Nicómaco”, Aristóteles (2001) define la justicia como *“la disposición por la que los hombres practican lo que es justo, obran justamente y quieren lo justo”*.

La práctica de este hábito supone justicia en las relaciones con compañeros, con la misma organización y con los colaboradores. A través de él se genera el compromiso y se da cabida a las diversas aportaciones, fomentando la cooperación.

EVIDENCIAS EN LA ACCIÓN DIRECTIVA

Javier Fernández Aguado (“Dirigir y motivar equipos. Claves para un buen gobierno”, 2002) especifica una relación de evidencias conductuales de la equidad en la acción directiva:

CUADRO 1. ÁREAS DE TRABAJO PARA EL HÁBITO DE LA EQUIDAD		
LOS LÍMITES DEL PODER Y LA AUTORIDAD		
Ética, poder y autoridad	El despliegue de autoridad	
GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD		
La gestión del individuo	Gestión del equipo	Estrategias de participación

Fuente: élogos, 2008.

- Respetar el tiempo de los demás, que puede concretarse en comportamientos como:
 - Convocatoria a las reuniones en tiempo y para los participantes precisos.
 - Permitir la participación de los colaboradores (en forma y fondo).
 - Escuchar y valorar de forma constructiva a todos.
- Manifestarse tal como cada uno es.
- Nunca desprestigiar a otros.
- Evitar los auto-ensalzamientos, los lamentos o demostraciones de poder en las exposiciones o presentaciones en grupo.
- Responsabilidad con los compromisos adquiridos. No autoexcluirse de lo sucedido.
- Ser “cuidadosos” en la expresión, especialmente en los juicios: no murmurar ni difamar.
- La retribución ha de ser equitativa. Otorgarle un pago justo al colaborador por la prestación de sus servicios profesionales.
- La tolerancia ha de ser primordial. No puede reducirse la acción directiva a un cálculo de resultados fríos. Otorgar una segunda oportunidad.
- En caso de cometerse una injusticia, el directivo ha de rectificar y pedir disculpas.

¹ Basado en el Modelo de Dirección por Hábitos, de Javier Fernández Aguado y empleado bajo licencia por élogos.



¿CÓMO SE DESARROLLA?

En nuestra Escuela de Liderazgo y siguiendo el modelo de Fernández Aguado, desarrollamos la equidad sobre la base de dos áreas complementarias. Primero, trabajando los límites del poder y la autoridad, sus manifestaciones organizativas y de relación. En segundo lugar se trabaja sobre la gestión de la diversidad, profundizando en la gestión del individuo a través del liderazgo facilitador, el respeto y el tratamiento de las motivaciones individuales, la gestión del espíritu de equipo, las técnicas que apoyan la excelencia grupal y las diversas estrategias para fomentar la participación y el desarrollo del *empowerment* y la delegación.

Las metodologías que se aplican en las acciones de formación y desarrollo de la equidad fomentan la identificación del rol que cada directivo juega como miembro de un equipo, así como el diagnóstico del equipo que dirige, realizándose ejercicios específicos que permitan la adquisición de prácticas que mejoren el compromiso y la cooperación en los entornos profesionales. Estos dos factores son bienes preciados que todo líder pretende. Su consecución está relacionada con la

Las metodologías que se aplican en las acciones de formación y desarrollo de la equidad fomentan la identificación del rol que cada directivo juega como miembro de un equipo)

percepción de integridad y credibilidad que goza. Conseguirlo y mantenerlo dependerá de la actuación de cada momento, del día a día, que no otorga la posición que se ocupe sino la actuación realizada. Requiere de la participación de todos los miembros del equipo, fundamentalmente de la capacidad para integrar ideas opuestas y de la construcción de objetivos comunes.)

Información elaborada por:

élogos