



## Del libro: VALORES EMPRESARIALES Comprensión y aplicación práctica en la empresa moderna

Autor: Javier Genero

### CAPÍTULO 2.

#### VALORES TRADICIONALES

En este capítulo agrupamos aquellos valores que suelen ser los más típicos o aludidos de forma recurrente por la mayoría de los empresarios. Se realizará una breve descripción de los conceptos referidos y afines más implicados, así como también se contarán anécdotas reales en las que quedan ejemplificadas las aplicaciones de cada valor según el enfoque que le de cada empresario en particular. En algunos casos puede que enfatizamos la importancia de un valor a partir de dar ejemplos en el sentido opuesto, o sea de desvalores aplicados y sus negativas consecuencias.

##### 1. Respeto

Se entiende por respeto la capacidad que tiene una parte de no invadir el espacio y los derechos propios de otra u otras. Puede apreciarse que sin importar el rubro al que se dedique una empresa, lo cierto que es que la totalidad de sus integrantes (en todos los órdenes y niveles) exige respeto de las demás personas.

Uno de los aspectos en los que los empresarios utilizan la palabra respeto, alude a la admiración que despiertan ciertas personas y/o sus obras por quienes se sienten inspirados; incluso dedican tiempo y recursos para dar muestras de su veneración y reverencia hacia ellas. Citamos por caso un grupo empresario que mantiene en cada unidad económica y a la vista del público general, cuadros al óleo de sus ancestros a quienes rinden homenaje constante de esta manera. La enjundia del apellido no solo los enorgullece al portarlo, sino que los interpela a honrarlo en sus obras del presente y de allí que el respeto se sienta también como lealtad para con los valores y cultura de los fundadores de la empresa.

En cierta oportunidad un directivo expresaba la frustración que sentía por tener que ocuparse de una empresa del grupo, creada por su padre en un rubro el cual no era de su agrado; cuando se le sugirió que vendiera esa unidad económica y se desembarazara del problema afirmó lleno de fervor que jamás haría eso, porque la había fundado su padre y él debía honrar el apellido y la obra del mismo, aunque esto implicara una cuota de sacrificio de su parte. Tal es la poderosa inspiración que tiene el valor respeto aplicado en el sentido de admiración como en este caso.

Cuando el sucesor de una empresa no respeta el esfuerzo realizado por sus antepasados, esto sabe a profanación y descaro, o sea, la contra cara del respeto. La sociedad califica estos actos como una demostración de burla e insolencia de parte de los sucesores, que insulta a la nobleza como valor por implicar gestos de irreverencia, deslealtad y hasta tradición.

Más allá de lo expresado hasta aquí sobre el respeto, lo cierto es que dentro del campo de las relaciones humanas, este valor se ve más a menudo asociado al grado de deferencia, consideración, protocolo y atención en los detalles que expresa una persona hacia las demás o





hacia la institución. Podríamos atestiguar a partir de la experiencia profesional acumulada, que cuanto mayor profesionalización del trabajo y de los recursos humanos cuenta una empresa, tanto mayor respeto, consideración interpersonal, apertura mental y tolerancia generalizadas se advierten en el clima laboral. Parece haber una relación directa entre estos dos factores, el profesionalismo y el respeto; hemos podido advertir que los profesionales van más de la mano de la expresión del respeto en el trabajo, debido a que se concentran en la tarea bien realizada sin mezclar cuestiones personales; se satisfacen con el trabajo bien hecho más que con asegurar el goce de relaciones interpersonales íntimas y profundas. Sin embargo, vimos que quienes actúan de esta forma, desarrollan por añadidura relaciones más profundas y perdurables en el tiempo! tal como si el respeto garantizara perímetros de prudencia que avisan dónde detenerse en el avance sobre los demás. Algo sobre lo que deberíamos reflexionar.

Contrariamente a lo que se pudiera esperar, podemos decir que en las empresas en las que se observan manifestaciones de desconsideración, insultos, intolerancia y descortesía en los tratos y en las que el nivel de profesionalización del trabajo y de los recursos humanos son bajos (tanto del personal como de los mandos de gestión), la falta de respeto suele provenir por lo general de la dirigencia y no tanto del personal operativo. No son pocos los casos en los que se puede apreciar que la posición de primacía dentro del esquema de la empresa, a veces confunde a quienes ostentan el poder conferido, llevándolos a ahogar el valor respeto, bajo el peso de la soberbia, la arrogancia y la prepotencia.

Diríamos por simple observación, que el respeto suele ser natural y expresado en mayor medida por el personal operativo y de bajos recursos (más allá de sus honrosas excepciones claro está). En ocasiones esta manifestación de mansedumbre y sumisión del personal respetuoso, es asumida por la dirigencia como una debilidad del carácter y/o subordinación ciega, que les permite maltratar a las personas que le prestan dignamente su servicio laboral a la empresa. No es recomendable a luz del respeto, que los empresarios sean rústicos y groseros en sus tratos para con la gente que le "hace" la empresa día a día, sobre la débil base de saberse dueños del territorio y del poder supremo (nadie los echará fuera), como único mérito por cual se sientan superiores y por el que se arroguen el derecho de maltratar a sus empleados.

Una tercera acepción por la que el respeto es tomado como valor, concierne al sentido de obediencia y acatamiento, tanto sea esto expresado entre personas, como frente al cumplimiento de normas como el Reglamento Interno, Manuales de Funciones, Manuales de Procedimientos, etc. En lo referente a las políticas y documentos empresariales, la observancia cabal de las pautas, criterios y metodologías de trabajo establecidas de este modo por la dirección, también es una manifestación vívida del valor respeto. En lo que atañe a la obediencia de órdenes y superiores al mando, vemos que debido a viejas concepciones del poder represor ejercido en el país, se asoció lamentablemente al respeto con el temor, el miedo, el recelo y la aprensión, lo que terminó generando bases de empleados rebeldes y un estilo de liderazgo consecuente, enfocado exclusivamente en la tarea y desconsiderando al hombre como persona, a la cual se la desnute sistemáticamente de refuerzos afectivos positivos que incrementen su autoconfianza, con el propósito de lograr mayor sojuzgamiento y facilidad de dominio y dirección. Este estilo no fue tan fácil de aplicar en los niveles superiores del organigrama.

En los últimos años con la incorporación de esta nueva generación de jóvenes trabajadores (quienes en muchos casos provienen de hogares que sufrieron procesos de separación conyugal), la falta de respeto de parte de la gerencia es abiertamente repelida a través del desacato o la rebeldía, pero no solo frente a cuestiones laborales o profesionales, sino también en el orden relacional frente a quienes esgrimen los puestos de poder.





Por el contrario, es también notable como esta nueva generación de jóvenes valora de sobremanera a aquellos líderes que se ganan el respeto de sus subordinados a partir de la exhibición de alto profesionalismo, conocimiento, experiencia y calidad humana para ejercer una mentoría que los induzca sanamente a la cultura de la empresa, al ejercicio del puesto de trabajo y al trabajo en equipo a partir de la marcación de límites individuales. En tal sentido se puede afirmar que en esta época, los empresarios tienen por misión restablecer y reafirmar el valor del respeto hacia las autoridades, a partir de un ejercicio justo del poder que premia y castiga, como compensación y sanación de un déficit en la formación de las personalidades de los jóvenes provenientes de hogares divididos, en los que sus padres (las figuras parentales), excedieron tal vez su costado sobre protector hacia sus hijos tolerándoles faltas de respeto y desconsideración en sus tratos, algo que en épocas pasadas era absolutamente impensable. Deben los empresarios lograr que los jóvenes entiendan que al poder se lo respeta y a la autoridad se la admira, pero que si un gerente no logra despertar la admiración en su gente, al menos deberá ser respetado.

**Sociedad Argentina de Literatura, Artes y Ciencias. Derechos reservados. Realizado el depósito que exige la ley de propiedad intelectual. Prohibida su reproducción ni uso con cualquier fin sin el consentimiento expreso del autor a través de [info@javiergenero.com](mailto:info@javiergenero.com)**

