

El fracaso de la psicopatía de éxito, imprescindible para promover RSC

Sergi González Navarro

Consultor de organizaciones

Desarrollo directivo y gestión intercultural

Este no quiere ser un artículo sobre psicópatas de “éxito” en empresas o en cualquier otra organización (aunque también), sino más bien sobre cómo se promueven y se organizan culturas psicopáticas.

Desde que Belinda Board y Katarina Fritzon de la Surrey University presentaron su investigación esta primavera de 2005¹, el concepto de psicopatía de éxito se está abriendo camino en diversos foros relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las organizaciones.

Dicha investigación identifica que los “psicópatas de éxito” existen de verdad. Se les define como emocionalmente objetivos, con un encanto sólo superficial y una preparación casi ilimitada para utilizar a los demás, y difieren únicamente de los psicópatas criminales en que respetan habitualmente la ley y en que son menos impulsivos.

La psicopatía es una discapacidad social, una discapacidad para el desarrollo humano. ¿En qué medida nuestras empresas fomentan, toleran o conforman culturas psicopáticas?

Si en tu experiencia organizacional te suenan como familiares una serie de rasgos² en una parte significativa de directivos, aunque no sólo en ellos -en tanto que los directivos acostumbran a ser exponentes y líderes de la cultura de la organización-, es muy probable que hayas conocido o trabajado en una organización psicopática.

Los rasgos son:

- Desacreditan frecuentemente a otros o bien los consideran inferiores, al objeto de realzar la propia imagen y reputación.
- Pueden mentir con cara imperturbable a sus colaboradores, clientes o socios.
- Consideran a las personas que han engañado o manipulado como estúpidas
- Son oportunistas, despiadados, odian perder y juegan a ganar

¹ James, Oliver. *Is your boss a psychopath?* April 18, 2005. The Guardian.

² Marietán, H. *Semiología psiquiátrica. Grupos sintomáticos*. Editorial Ananké, Buenos Aires, 1998.

- Se muestran fríos y calculadores
- Actúan a veces de forma no ética o deshonestas.
- Han creado una red de poder en la organización, que utilizan para ganancias personales.
- No muestran ninguna inquietud al tomar decisiones que afectan negativamente a la empresa, accionistas o empleados.

Éxito

En nuestra cultura se vincula habitualmente éxito con dinero, poder, relaciones e imagen. En realidad es un concepto de éxito mal relacionado con los criterios de progreso personal y social, pero es el concepto de éxito más habitual. Probablemente el comportamiento psicopático es el que más encaja en esta concepción extendida de éxito. En la medida que el modelo social de éxito es el que es, implícitamente se promueven valores, modelos de comportamientos y perfiles próximos al carácter psicopático.

Las escuelas de *management* tienen un papel muy importante en evitar reproducir implícitamente o explícitamente este concepto de éxito desconectado del desarrollo humano y de la responsabilidad colectiva. En definitiva en evitar un concepto de éxito intrínsecamente incompatible con la gestión ética, concebido desde la inhabilidad para la ética.

¿Porque es posible la proliferación de psicopatías de éxito en las organizaciones?

Si las empresas fueran personas, ¿qué tipo de personalidad presentarían más habitualmente?

Si analizamos síntomas frecuentes, que muchos consideran consustanciales a la naturaleza de muchas empresas, éstas son egoístas, sólo les preocupa aumentar el beneficio, tienden a ser irresponsables, ponen a otros en riesgo con el fin de conseguir sus objetivos, muestran despreocupación por los empleados, por el medio ambiente, o, incluso, por sus clientes y accionistas o parte de ellos... parece obvio que muchas presentarían probablemente una personalidad más bien psicopática.

La psicopatía, más modernamente denominada *personalidad antisocial* se basa en una estructura de personalidad de tipo narcisista (Kernberg). Es un perfil psicológico caracterizado por una total escisión entre razón y emoción. El pensamiento es racional y pragmático, se centra en los propios intereses, es indiferente a las consecuencias de los propios actos, a los sentimientos y pensamientos de los demás y no repara en los medios utilizados para alcanzar sus objetivos, aunque dichos medios sean reprobables o perjudiciales.

La psicopatía inhabilita para la empatía, es decir, anula la capacidad de “identificarse con”, de sentir desde el lugar de los demás, de modo que no sólo omite los sentimientos de las otras personas, sino que también desprecia frecuentemente los pensamientos, opiniones y actos de éstas. Ello determina una gran insensibilidad en el aspecto emocional, y en el ámbito racional marca la tendencia a un pensamiento único, egocéntrico, rígido y autoritario. Algunos directivos que malentienden la tan de moda inteligencia emocional, confunden interesadamente el aparente control emocional con la insensibilidad emocional.

Los psicópatas desarrollan una gran capacidad para mentir y manipular, simulan frecuentemente hallarse integrados en su medio social y establecer buenas relaciones con los demás. Incluso en los casos de mayor gravedad del trastorno, pueden desarrollar con normalidad sus actividades en todos los ámbitos de la vida. Estas características hacen que estos perfiles sean difíciles de detectar, y que sólo se conozcan a través de las consecuencias de sus actos cuando éstos son descubiertos o alcanzan notoria trascendencia.

Cuando individuos con personalidad psicopática ocupan cargos de responsabilidad, la gravedad de las citadas consecuencias está en relación directa con la importancia del cargo, no sólo debido a las repercusiones de sus actos, sino también al número de personas que se ven afectadas por sus decisiones.

¿Pero, la psicopatía puede generar beneficios a un grupo?²

Un perfil psicopático puede parecer de utilidad general, siempre y cuando los intereses generales coincidan con sus propios objetivos. Desde fuera puede verse al psicópata incluso como generoso, altruista o sacrificado. Sin embargo, él está siguiendo exclusivamente, como siempre, sus objetivos. Lo que ocurre es que coincide el interés general con el interés particular del psicópata. Cuando ese interés general deja de coincidir, el psicópata comienza a hacer de las suyas.

El psicópata en general, se justifica a sí mismo en todas sus acciones. Suele ser acusador y crítico. A la pregunta ¿por qué el psicópata no sigue las normas?, la respuesta es simple: porque las normas no se ajustan a sus deseos.

Este tipo de personalidades tienen un particular sentido de la libertad. En cierto modo, ser libre es poder hacer las cosas sin impedimentos, poder optar. Las trabas a la expansión de la acción pueden ser internas o externas. Si estos seres minimizan sus trabas internas (llámese represión, inhibición o remordimiento) sólo quedan las trabas externas para encauzar su comportamiento. Pero cuando los impedimentos externos no están corroborados por la propia lógica-intereses ni están vinculados al peso de los sentimientos (por “inadherencia”), ¿a qué seguirlos?. La psicopatía conforma

un jugador sin impedimentos (internos) que conoce los impedimentos (sociales, e internos de los demás). Puede optar por coyuntura a jugar el rol de adaptado, y cambiar de rol transgrediendo sin trabas internas cuando la situación le es propicia al beneficio propio.

¿No será este uso particular de la libertad lo que le hace seductor o incluso a veces líder? Al apelar a las libertades reprimidas del otro, el psicópata tal vez busque detrás de las máscaras, de la imagen o de la "persona", al "animalito" deseoso y encerrado que todos "llevamos dentro"³, y lo anime a participar en un juego ambivalente de satisfacciones y angustias.

Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Los psicópatas de éxito promueven culturas sociales y organizacionales psicopáticas. A la inversa, las culturas de los valores del éxito psicopático promueven el encumbramiento de perfiles psicópatas, y por tanto de su "éxito".

La promoción de la Responsabilidad Social Corporativa en su mirada interna y externa tiene un nuevo objetivo: extinguir el "éxito psicopático".

Existen sistemas de evaluación de perfiles y culturas psicopáticas en organizaciones, así como experiencia suficiente como para promover recomendaciones y estrategias para generar su fracaso, imprescindible para promover la salud individual y colectiva, para la humanización y el desarrollo de las organizaciones, de las personas... y del mundo.

El lugar de la psicopatía debe ser otro: su fracaso social y por tanto también en el mundo organizacional, pues es una grave discapacidad social que se opone frontalmente al proceso civilizador que debería caracterizar a las sociedades del siglo XXI.

En cualquier caso como sostiene Peter Singer⁴, es la necesidad de ganarse la confianza del mundo la que ha llevado a las mejores, y más avanzadas empresas del mundo a abrazar la filosofía de la responsabilidad social corporativa; a alejarse del modelo de empresa psicópata. Porque para ganar dinero necesitan que la sociedad, sus clientes, o sus empleados, les permitan ganarlo. Cada vez se les debe hacer más difícil comportarse como psicópatas y arriesgarse a ser descubiertos. En los tiempos que corren, ni sus clientes ni sus inversores lo deberían tolerar.

El viejo proverbio, expresión en su tiempo mas de deseo que de realidad : "Los piratas no suelen llegar a viejos..." (los auténticos piratas nunca lo han sido por la estética sino por el fondo), debería ser actualizado a este mundo

³ Kernberg, Otto. *Diagnóstico Diferencial de la Conducta Antisocial*, Revista de Psiquiatría, 1988, volumen 5. Chile

⁴ Singer, Peter *Ética práctica*, 2a edición, Cambridge, 1995.

cada vez mas globalizado, por un anhelo parecido : ‘la psicopatía de éxito suele fracasar pronto’, ...o de lo contrario nos va un poco a todos “el cuello...”

Para enviar comentarios al autor: sergigin@yahoo.com