

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS**

Nosnik, A. (2017). El perfil de liderazgo adecuado para el combate a la corrupción. En Fiscalización, Transparencia y Rendición de Cuentas. Tomo IV (pp. 643-657). México: Cámara de Diputados LXIII Legislatura.

**Resumen.** Los esfuerzos por lograr instalar mecanismo de vigilancia y sanción a las actividades corruptas se han incrementado en nuestro país en los últimos años. Dichos esfuerzos no sólo implican procesos que supervisen tanto la efectividad como la buena conducción de las actividades públicas en México. El logro de una cultura de respeto a la legalidad y de combate a la impunidad también incluyen mecanismos de prevención de este tipo de ilícitos en el gobierno y en el desempeño de todos aquellos que tienen responsabilidad en el espacio público de nuestra sociedad. Uno de los mecanismos de prevención es la correcta selección de las personas que ejercerán responsabilidades y se desarrollarán profesionalmente en las organizaciones del poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial y los niveles federal, estatal y municipal de gobierno y representación en nuestro territorio nacional. Con ese fin el presente capítulo presenta la metodología desarrollada por Abraham Nosnik Ostrowiak llamada “Perfiles de Liderazgo y Dirección 5 – D”. Los perfiles explican las características de toda persona que ocupa funciones de dirección y debe ejercer su liderazgo en terceros a través de cinco dimensiones (por eso el nombre “5 – D”). Las primeras tres dimensiones son positivas y productivas. Las dos restantes, negativas e improductivas. Los tres aspectos que se desarrollan de forma jerárquica y consecutiva y que contribuyen a la evolución de la dirección y liderazgo de las personas son, en orden creciente de complejidad y sofisticación: el perfil Emprendedor, el perfil Administrador-Gerente o “Profesional” y el Liderazgo Visionario – Institucional cuyo alcance estratégico es el de mayor calado. Por el contrario, los perfiles que inhiben la productividad propia y de los demás son: el Burócrata y el Intolerante. El modelo “5 – D” propuesto por Nosnik predice que las personas que mayor madurez exhiben en sus cinco dimensiones y que por lo tanto, balancean mejor sus cinco aspectos de Dirección y Liderazgo ejercerán

una mayor y mejor influencia en los demás, en los equipos de trabajo que encabezan y crearán ambientes de mayor innovación y respeto a la ley en su ámbito de influencia. El capítulo sugiere las ventajas de este tipo de herramientas para que quienes tengan la responsabilidad de combatir la corrupción en nuestro país lo hagan no sólo con efectividad en el ejercicio de los mecanismos de carácter legal y político sino también con actitudes y comportamientos de madurez y balance que permitan que el combate a los delitos que inhiben y retrasan el avance de nuestra sociedad aseguren la consistencia y la sustentabilidad necesarias en este tipo de esfuerzos tan importantes para la sociedad mexicana.

**Abstract.** In recent years Mexico has developed important efforts to design and implement mechanisms of supervision in order to detect and punish criminal activities that enhance corruption and violence in our society. The mechanisms are not only focused on enhancing the effectiveness and fighting impunity they also address the importance of prevention and ethical conduct in the public arena. In order to consolidate a culture of legality and the rule of law this chapter presents a methodology that measures five dimensions of leadership and management skills in individuals that exercise important responsibilities and professional duties in the executive, legislative and judicial branches of government at the federal, state and municipal levels. The “Profile of Leadership and Management Skill 5 – D” measures five different dimensions of people’s capacity to influence third parties in three different aspects: their individual selves; as members of teams and as the creative factors that are able to achieve demanding goals in long term, complex projects. The five dimensions are divided into two kinds of influences: positive and productive, and negative and self-destructive. The three positive and productive profiles of leadership and management skills are: the Entrepreneurial profile: the Professional profile that incorporates two aspects: administrative-normative routines, and managerial wisdom in order to facilitate people’s contribution to the team, and finally, the Visionary Institutional profile that creates competitive and socially responsible environments where people can contribute to society. The negative, self-destructive dimensions are the

Beaucocratic and Intolerant. According to Abraham Nosnik, the “5 – D model of Leadership and Management skills” assesses two major perspectives of people’s potential to bring about and enhance productivity in their communities: maturity and balance. Maturity is an individual measurement that communicates people’s evolution in terms of their capacity to lead and adapt human traits to collective efforts for the benefit of both society and the individuals that participate in such efforts. Balance, on the other side, attests to the ability of people to work in harmony and solve whichever problems they have related to their efforts of being productive in society. The chapter analyses the advantage of these techniques in order to help public servants and government leaders to succeed long term in their efforts to combat corruption and crime in society and achieve collectively better conditions for people, citizens, political parties, business, and non-governmental/not for profit organizations to prosper while all focused in the Common Good.