

Filosofía china para dirigir en el siglo XXI

Han pasado más de dos mil años, pero las reflexiones de Han Fei sobre los problemas que afrontan los líderes y gestores no han perdido vigencia. Aunque las estructuras de poder han cambiado, la condición humana ha permanecido inmutable.

1 de julio de 2014

Han Fei (280 aC - 233 aC), filósofo chino perteneciente a la escuela legalista, vivió en el llamado periodo de los Estados Combatientes. Una época convulsa, previa a la unificación, en la que diferentes Estados y escuelas de pensamiento se disputaban la hegemonía de China.

La obra que recoge su doctrina, el *Han Feizi*, es un **tratado clásico de estrategia** política que goza de gran prestigio. No solo por la sabiduría de sus reflexiones, sino también porque su estilo está considerado hoy en día como uno de los mejores de la prosa china clásica.

En [*Han Feizi: filosofía de dirección y estrategia*](#), un equipo multidisciplinar integrado por expertos en gestión, estrategia y recursos humanos comenta diez de los cincuenta y cinco capítulos de este tratado. El objetivo: crear un puente que facilite la interpretación de las lecciones de uno de los grandes filósofos de la China clásica y su **aplicación a la actual gestión de empresas y dirección de personas**.

Cuestiones atemporales

Los diez capítulos seleccionados por los autores de este libro, entre los que se cuentan los profesores del IESE [Kimio Kase](#), [José Ramón Pin](#) y [Guido Stein](#), junto con **Ignacio Olivares** (EMBA 2010), sorprenden por la vigencia de sus reflexiones acerca de las distintas cuestiones que deben vigilar y observar quienes dirigen personas e instituciones.

Algunas de ellas son el establecimiento de unas normas y principios que aseguren el buen

gobierno; la necesidad de una autoridad reconocida que las haga cumplir; las claves de la delegación efectiva de ciertas tareas en los subordinados; los vicios y tentaciones a evitar; las tácticas y mecanismos para impedir la corrupción...

Han pasado más de dos mil años, pero las recomendaciones de Han Fei sobre estas y otras cuestiones que deben afrontar los líderes no han perdido vigencia. Todo lo contrario: son la prueba de que **las estructuras de poder cambian, pero la naturaleza humana se mantiene inmutable.**

Premios y castigos

Una idea fundamental en las tesis de Han Fei y de la escuela legalista es la **necesidad de establecer reglas para premiar y castigar**. Una misión que corresponde al gobernante y en la que deben primar, dice el filósofo, la claridad y la sencillez.

Si los premios son alcanzables y los castigos pueden evitarse con facilidad --explica Han Fei con las metáforas y comparaciones propias del pensamiento inductivo--, será más fácil que las personas tiendan a hacer el bien.

Esta reflexión conecta directamente con las tesis sobre las que se apoyan los actuales sistemas de incentivos y ya avanza la necesidad de fijar unos objetivos realistas para que estos sean efectivos.

Pero no se trata solo de premiar, sino de alentar las buenas acciones. De hecho, **frente al concepto de potestas** sobre el que se cimentaban los gobiernos totalitarios de su época, **Han Fei insinuaba la idoneidad del de auctoritas como instrumento de liderazgo** en las organizaciones.

En aquella época ya anticipaba la idea, tan contemporánea y ampliamente aceptada hoy en día, de que **un líder inspirador, que despierta admiración y respeto, resulta mucho mas efectivo** que el que se limita a ejercer el poder bajo la amenaza de sanciones y castigos.

www.iese.edu/es/insight