

Es bien conocido que la vida naval más que una profesión o un medio de vida es una apasionante forma de vivir, y su estilo no se concibe sin valores morales. La Armada existe para garantizar la seguridad de las aguas nacionales y contribuir a la acción del Estado en la mar, tanto en aguas continentales como en distintas misiones de vigilancia y de seguridad, de mantenimiento de la paz, de ayuda humanitaria, de investigación científica, de protección del patrimonio nacional y el medio ambiente, de diplomacia, etc. Esto implica que la formación de su personal debe contar con un alto grado de competencia para liderar con entusiasmo estos objetivos. Una premisa importante es el liderazgo de sus oficiales y sus suboficiales.

Estudios realizados, sobre todo en los últimos tiempos¹, señalaron que hay una relación significativa entre la *empatía* y el *liderazgo*. Aquellos han concluido que las personas que son consideradas más empáticas son percibidas como líderes, vistos así en particular por sus subordinados. La empatía fundamentalmente es ser capaz de sentir con el otro de modo real. Sin embargo, los estudios no permitieron afirmar de modo claro una relación entre empatía y liderazgo².

En contextos profesionales y en algunas organizaciones, se utiliza con mucha frivolidad la palabra «empatía» hasta el punto de que tenerla o no parece ser una cuestión de mera voluntad; sin embargo, un liderazgo empático es una cuestión compleja, que puede suscitar dilemas morales. Al líder se le exige, por un lado, que sea próximo, pero, por otro, que sepa tomar distancia y no se deje absorber por los sentimientos de los otros. Se lo supone un hombre cortés, amable y de buen trato, cualidades de carácter que ayudan a estrechar vínculos con los subordinados y los colaboradores.

Hay que reconocer que liderar con empatía requiere coraje. La capacidad empática favorece una mejor comunicación y relación con los subordinados, y contribuye indirectamente a su rendimiento. Además, puede acrecentar el clima emocional, optimizar la toma de decisiones y mejorar, también, la calidad del trabajo en equipo en las unidades.

La empatía es vista como una contribución a un ambiente de salud laboral³ entendido como: *el completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedades*. El ambiente de una unidad puede considerarse una fuente de salud cuando aporta a quienes se desempeñan en él una serie de aspectos positivos y favorables, que les permiten desarrollarse con comodidad y gusto. Las personas mejor predisuestas a la empatía califican mejor.

En el ámbito militar, es conocido que el mando es la función característica de un oficial; se podría decir que es su oficio. Este título lo obliga a ejercerlo no de modo rutinario, sino como un arte especial, casi artesanal, cualquiera sea el grado, más o menos elevado, que ocupe. El mando es un inductor, el ejercicio equilibrado de autoridad que se traduce en un gran poder de persuasión. Los términos inductor y conductor son fieles reflejos de la física referida a la electricidad y el calor. El inductor transmite por proximidad; el conductor, por contacto.

El Capitán de Fragata capellán Alberto Zanchetta estudió en el Seminario Metropolitano de Buenos Aires y en la Universidad Católica Argentina, en la Facultad de Derecho Canónico.

Fue ordenado sacerdote en 1973 por la Arquidiócesis de Buenos Aires. Cumplió varios destinos en parroquias de Buenos Aires (1973-1979) y fue Capellán en el Colegio Champagnad y en el Hospital Fernández (1980-1983) de Buenos Aires.

Es magíster en Ética Social por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México (2014).

Asimismo, fue profesor de Teología en la Facultad de Filosofía de la Universidad Católica Argentina (1978-1983).

Ingresó a la Armada en 1984. Cumplió destinos en: Flota de Mar (1984-1986 y 1989-1991), Comando de la Infantería de Marina (1987), fragata ARA *Libertad* (1988, 1992 y 1999), Escuela Naval Militar (1993-1998), Dirección de Educación Naval (2000-2002), Canciller del Obispado Castrense (2003-2004), Misión de Paz (Haití) (2005), Jefe Servicio Religioso del Comando de Operaciones Navales (2006) y DGPN (2007-2008). Pasó a retiro en 2009.

Obtuvo el premio «Domingo Faustino Sarmiento» del Centro Naval, por sus artículos: «Cambios profundos, vulnerabilidades peligrosas» BCN N.º 774 en 1995; por su trabajo «¿Necesita un comandante de consejo?», BCN N.º 807 del año 2004 y «Enrique Ernesto Shaw, un oficial singular» BCN N.º 809 en 2004.

1 Bell, G. B. y Hall, H. E., «The relationship between leadership and empathy», *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 49 (1), 1954, 156-157; Tzouramani, Eleni, *Leadership and Empathy*, Springer Texts in Business and Economics book series, 2016.

2 Kellert, J. B., Humphrey, R. H. y Sleeth, R. G., «Empathy and the emergence of task and relations leaders», *The Leadership Quarterly*, 2006, 17 146-162.

3 El concepto de salud fue definido en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, Nueva York, 1946.