



## TRIBUNA LIBRE

## Humanismo empresarial

30.04.2017

MÓNICA SEARA

"Hay una manera de contribuir a la protección de la humanidad, y es no resignarse". Ernesto Sábato

Hace tres años comenzaba con ilusión mi proyecto, Humanas Salud Organizacional es mi particular apuesta por mejorar el mundo. Bueno, en principio se trata de mejorar la salud organizacional, después esto revertirá en la sociedad. Sé que dicho así parece muy ostentoso, y crear una empresa con un fin que beneficie a todos parece más una onegé que una empresa, pero no, la apuesta por el humanismo empresarial a día de hoy se hace indispensable si queremos conservar nuestras empresas y que estas sigan siendo competitivas.

Estamos acostumbrados a trabajar según el modelo fordista, en el cual el cada trabajador sólo es una pieza, y como tal sustituible. De ahí la famosa frase de Henry Ford: ¿Por qué cada vez que pido un par de manos vienen con un cerebro incluido? No creáis que yo me libraba de este sistema, estudiando mecanización agraria para mí era sencillo entender la organización como un engranaje, la cuestión es ¿cómo lograba hacerlo funcionar?, y reconozco que la ingeniería no era suficiente para conseguir gestionar equipos de trabajo, digamos que la parte técnica la tenía muy clara, pero la parte emocional y de liderazgo me tocó estudiarla.

Tuve la suerte de poder cursar el primer Master de Desarrollo Personal y Liderazgo en la Universidad de Barcelona, y más suerte aún de poder poner en práctica cada semana lo que estudiaba durante el fin de semana. Así que puede comprobar cómo no es tan sencillo cambiar una pieza cuando esta falla. Cuando mi jefe me decía que si un trabajador no "servía" pusiera otro en su lugar yo le decía que no era tan fácil. Primero hay que preguntarse si realmente ese trabajador "no sirve" para ese puesto, si es falta de competencias, de conocimiento, de recursos materiales, de motivación... porque muchas veces el trabajador es bueno, los malos somos los que mandamos. Ahora una orden y tres minutos después la contraria, después eludimos responsabilidades si algo sale mal, siempre es más fácil culpar al de abajo, no nos preocupamos ni de si está bien para realizar el trabajo, etc. Al final, cuando no tratamos a una persona como se merece, cuando pensamos que podemos usarlo como una pieza, sin emociones, sin sentimientos, erramos. Yo intentaba decirle a mi jefe que pensara en la mecánica de ese engranaje, le decía que el más pequeño es el que soporta mayor tensión, así que será mejor cuidarlo, porque no es tan sencillo poner otro en su lugar, debe llevar el mismo paso, la misma dentada... bueno, todos sabemos que sin esa pieza el engranaje no va, lo que pasa es que nos cuesta admitir que tenemos gran responsabilidad cuando algo falla, buscamos excusas y justificaciones varias para eludir la pregunta, ¿podría haberlo hecho de otro modo? ¿mejoraría de algún modo los resultados si cuidara y motivara a mis trabajadores?

Seguramente a esas preguntas contestaréis que sí, pero que los resultados y el corto plazo para conseguirlos no os permiten estar por vuestros trabajadores, es más importante que la empresa salga adelante. Esto es un poco absurdo, además de sufrir la empresa de una fuerte cardiopatía, ya que no se deja llevar por el corazón, porque quiere anular esa parte de humanidad en post de los beneficios, también adolece de ceguera, no reparamos que la falta de humanismo empresarial provoca, aumento del absentismo, rotación, conflictos, estrés... y como colofón la sordera, no escuchamos a nuestros empleados, y ellos, en más de una ocasión tienen la clave para mejorar los resultados si se sienten respetados y valorados por la empresa. Después sí, lo que vemos es que la organización va lenta, esto sí nos preocupa, la rapidez, el mercado nos obliga a ser ágiles... pero ¿cómo voy a correr si mi corazón no está bien, no veo y además no escucho indicaciones? Recapacitemos, los barcos no se hunden por el agua que les rodea, se hunden por el agua que entra en ellos, estamos a tiempo de reparar las grietas.

La cultura ética y de valores en la empresa y en la sociedad se cultiva y se siembra. Si queremos un mundo más humano y más justo debemos hacer primero un gran trabajo nosotros, porque lo que hay dentro de nosotros también se manifiesta fuera, el ejemplo es la fuerza más inspiradora que existe, practiquémoslo. Además, también es hora de abandonar los egos, necesitamos menos jefes y más líderes, un liderazgo consciente y transformador, que abogue por lo que beneficia a todos en post del triunfo y enriquecimiento personal. El ejemplo de esto último lo tenemos en la política, las personas que deberían trabajar por construir una sociedad mejor para todos al final demuestran que prefieren beneficiarse ellos de la posición y enriquecerse a costa de todos. No son todos los políticos, cierto, pero no nos gusta cuando lo vemos, ¿verdad? Pues porque pensamos que a nuestros trabajadores les va a gustar si obramos de igual forma que esos políticos tóxicos.

Apostar por la salud organizacional y por una empresa más humana está en tu mano, es puro sentido común, a fin de cuentas, la salud de tus trabajadores es la unidad que da valor a todos los ceros de tu empresa.

(\*) Founder & CEO