

Sobre todo.... CALIDAD HUMANA

Es frecuente encontrar en los foros, seminarios, ponencias y en los medios de comunicación a organizaciones cuyos representantes suscriben afirmaciones tales como "**el valor de la persona**", o "**la relevancia del capital humano**".... Tales declaraciones de lo que es importante no pasarían de ser propósitos de buen hacer, si no fuera por que cada vez más encontramos estudios, prácticas organizativas y sobre todo empresas de éxito, que no sólo "predican" dichos valores sino que también los "practican".

Durante mi desempeño profesional he encontrado muchos colegas, participantes y alumnos que se preguntan cómo es posible que las empresas y los líderes del siglo XXI sigan descuidando acciones que garanticen el clima laboral "nutritivo" para las relaciones interpersonales. Y mi respuesta es siempre la misma, el clima laboral es el mayor predictor de éxito organizacional; todo lo que se derive del mismo afecta a la pérdida de competitividad de una entidad. Perder competitividad es dejar de ganar dinero.

Los principales responsables del clima en las organizaciones son sus líderes. Líderes que deben impulsar el crecimiento de sus colaboradores, ofreciéndoles proyectos y retos que supongan una puesta en práctica de sus habilidades; llevando a cabo acciones que concilien la vida personal y la profesional; reconociendo el valor de la palabra y el compromiso fijados así como el esfuerzo acorde con el resultado obtenido; proporcionando un entorno en el que el intercambio de conocimiento y experiencias se traduzca en aprendizaje colectivo; animando la innovación y la creatividad de sus personas para que éstas vayan más allá de lo estrictamente explicitado en sus descripciones de puestos, permitiendo el error no castigándolo; descentralizando la toma de decisiones y otorgando autoridad para decidir a aquellos que conocen su trabajo y todo lo relacionado con el mismo. Pero sobre todo hay que reconocer el peso de las emociones en la práctica del liderazgo, y lograr que la inteligencia emocional no esté reñida con la lógica de la razón, es decir **dirigir con corazón**.

Hace unos días un directivo del EVE, me recordaba el hecho de que transcurridos 100 años sería difícil el encontrar quién se acordaría de la labor que realizábamos; probablemente la respuesta está en la herencia que nuestros equipos dejan a las siguientes generaciones; Practicar con el ejemplo, el aprendizaje permanente, y el compromiso con valores de responsabilidad social hacen a las organizaciones de hoy espacios HUMANIZADOS para el futuro y eso es labor de todos nosotros.

Mariola Miguel

Profesora del Master en Planificación y Gestión de Recursos Humanos