

Trabajo y humanización

El trabajo, actividad propia del ser humano para asegurar su subsistencia, es un elemento tan inherente a la humanidad como crecer, moverse, nutrirse y respirar. En el mundo moderno, podemos ver cómo el trabajo se vuelve muchas veces más que un elemento de subsistencia, un foco de aspiración, movilidad social, desarrollo personal y profesional.

La humanización del ambiente de trabajo es una prioridad en la gestión de personas actual. Los empleados son, ante todo, seres humanos y, como tales, han de ser comprendidos. Conciliar, de forma provechosa para ambas facetas, la vida privada con la laboral exige algo más que una coordinación de horarios. Requiere, entre otros aspectos, que las empresas entiendan las debilidades y fortalezas humanas de quienes trabajan para ellas.

La empresa es una zona de coexistencias y vivencias, en la que la actividad laboral impacta la vida privada de las personas que en ella y con ella se vinculan, y por supuesto que también marca una gran huella en la vida pública y en la sociedad que esté inmersa.

De allí nació la necesidad de humanizar las empresas a través del entrenamiento de las personas para cultivar un ambiente en el que se cuide la salud física, emocional, social, laboral, espiritual, individual, colectiva, planetaria...

“El humanismo tiene sentido cuando se ejerce desde la preocupación hacia las personas que forman parte de la empresa y se les reconoce como seres sensibles, inteligentes y capaces de cumplir su misión y de aprender evolutivamente para mejorar sus propios resultados.”

Entiendo que humanizar cada empresa es un acto que beneficia a socios, directivos, colaboradores, proveedores, clientes, ciudades, países, continentes, ...

El humanismo es la oportunidad de cumplir los más altos preceptos sociales y las más altruistas pautas de acción con las que se construyen vínculos de sano beneficio y contribución a la humanidad, la comunidad, y la sociedad.

El humanismo tiene sentido cuando se ejerce desde la preocupación hacia las personas que forman parte de la empresa y se les reconoce como seres sensibles, inteligentes y capaces de cumplir su misión y de aprender evolutivamente para mejorar sus propios resultados.

La humanización implica entender que una persona a diferencia de los recursos y equipos que utilizamos en las organizaciones modificará su comportamiento, su conocimiento y su gestión de acuerdo con cada nuevo impacto, experiencia o aprendizaje.

Dentro de la cultura de la humanización cada transformación de una persona debe aportar los resultados deseables para sus integrantes y para la organización.

El impacto de cada interacción tendrá una plataforma positiva cuando se alimente de bondad, paciencia, inteligencia y carece de astucia, negligencia e indisciplina.

La gestión humanista comprende al menos los siguientes aspectos:

Retribuir de manera justa a colaboradores y negociar unánimemente con proveedores.

Retener únicamente a quienes demuestran virtud en su comportamiento y competencia en su rol.

Permitir únicamente relaciones cordiales y trato digno.

Diseñar jornadas moderadas y contratos correctos con colaboradores, proveedores y clientes.

Valorar más a las personas que a las estructuras, los recursos, los bienes y las metodologías de trabajo.

Apreciar más la ética que las competencias y que la presión por competir.

Para humanizarnos es necesario expandir el amor hacia quienes nos rodean, aunque no los veamos, siendo este el vínculo más poderoso entre los seres vivos.

Los empresarios deben cuidar que su empresa se mantenga socialmente sana, humanamente respetuosa y económicamente rentable.