



Factor humà i lideratge

"El pitjor que li pot passar a una organització és la seva deshumanització"

En totes les organitzacions el factor humà és l'element fonamental perquè aquestes funcionin de manera eficient i es doni un bon servei. He pogut comprovar durant tota la meua trajectòria professional que per molt que es disposi de les millors eines, materials, equipaments i altres elements necessaris per fer una feina de qualitat, no serveix de res si no es té en compte que el factor humà és el més important.

Ara bé, l'administració d'aquest recurs no és senzilla. Cada persona és un fenomen subjecte a la influència de moltes variables: diferències pel que fa a aptituds, patrons de comportaments diversos i que al llarg de la seva història vital passa per situacions que la fan vulnerable tant a nivell físic com emocional.

Evidentment, les persones compten amb la llibertat d'escollir una actitud de cooperació o de resistència i decideixen el grau de compromís amb els objectius de l'organització. No poden ni han de ser controlades en la mateixa mesura que els recursos materials. És per tot això que la direcció de l'administració ha de preocupar-se per assegurar l'aportació dels esforços individuals dels seus membres, i una manera d'aconseguir-ho és fent incidència en el lideratge humanista.

Sabem que la gestió del personal no passa per formes autoritàries, elitistes o autistes de lideratge, sinó per un lideratge amb alta qualitat humana, basat en la integritat, el compromís i el conreu de valors de servei a la comunitat. Com diu Àngel Castiñeira: "el 'bon lideratge' no és el que dona ordres, és el que aconsegueix mobilitzar la gent davant d'una causa?".

Una organització humana és transparent, segura, flexible, amb retribucions equitatives, en la qual tots els treballadors són responsables i col·laboradors, amb compromís i ètica. Es fomenta la confiança com element imprescindible per generar equip i pertinença. Es creu en la singularitat de cada persona, en la integritat i en l'exemplaritat. Han de sentir que formen part d'un gran equip i que es sentin orgullosos/sos de la feina feta i del projecte que representen.

Per assolir aquests objectius cal un lideratge humanista. Aquest lideratge és resilient, és a dir, disposa de recursos per fer front al conformisme, el desànim i la dimissió, i és capaç de forjar un comportament vital positiu tot i que les circumstàncies siguin difícils. La tasca fonamental d'aquest lideratge no consistirà tant a modificar la realitat com a contribuir a modificar la consciència, la perspectiva i les actituds d'aquells que pateixen la crisi, sobre tot perquè les persones són una part essencial dels problemes i també de les solucions.

Els líders humanistes mouen els seguidors envers assoliments, paràmetres de creixement i desenvolupament a un nivell més alt, modificant les seves percepcions, valors, expectatives i aspiracions i generant canvis significatius en les seves vides i en les organitzacions. Són capaços d'emprendre els canvis a partir de la definició de la visió, l'estratègia i la cultura de l'organització, i també d'afavorir les innovacions.

Els líders humanistes surten del seu camí per a potenciar l'autoestima del seu personal. Si les persones creuen en si mateixes, és increïble el que poden aconseguir. Com deia J W Goethe: "Tracta a un humà com és, i seguirà sent el que és; però tracta'l com pot arribar ser i es convertirà en allò que està destinat a ser?".

El verdader preu del lideratge és la disposició d'anteposar les necessitats alienes a les pròpies, és a dir, no prioritzar els teus interessos personals davant les necessitats del teu personal. La competència professional no és suficient per ser un bon líder, cal també preocupar-se de veritat



de les persones que l'acompanyen si volen tenir èxit en la seva missió. Per guanyar-se la seva confiança ha de confiar en ells. El sentiment de pertinença, els valors compartits i de profunda empatia fomenten la confiança, la cooperació i la resolució de problemes. Quan aquesta sensació de pertinença no existeix ens veiem obligats a invertir el nostre temps i energia en protegir-nos els uns dels altres. Dins d'una cultura dèbil ens apartem de fer el correcte per fer únicament el que ens beneficia només a nosaltres a curt termini.

Per aquest motiu, com diuen els autors del llibre 'El Poliedre del lideratge?', JM Lozano i À. Castiñeira, n'hi ha prou en donar exemple, és necessari que els líders estiguin oberts a rebre interpel·lacions dels treballadors i a analitzar els perquè de la seva actuació. Els valors no són presents tan sols com a grans principis orientadors de la missió social de cada entitat o grup, sinó també en l'exemplaritat dels seus actors i líders. No es pot oblidar la importància de la coherència entre el que es diu i el que es practica i el fet de ser conseqüent, és a dir, la capacitat d'assumir els plantejaments fonamentals i mantenir-los estables en allò essencial que configura un projecte ètic humanista.

Tot el que he exposat sembla molt complex d'implementar però la realitat és molt més simple. Les persones ho donen tot quan es senten estimades.