



La dignidad humana está también reflejada en el derecho a la igualdad y no discriminación, como recoge el artículo 14 de la Constitución

Respetar la dignidad humana, un básico de buen liderazgo

La mitad de los empleados siente que se les falta al respeto, sobre todo las mujeres, según una investigación de la consultora Otto Walter

ROSA CARVAJAL

El artículo 10 de la Constitución Española (CE) establece que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social, y que las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. La dignidad humana, recuerdan los juristas, está también reflejada en el derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 14 de la CE), en la integridad moral (artículo 15), en la libertad de expresión e información (artículo 20 de la CE), en la libertad ideológica y religiosa (artículo 16) y en el derecho de reunión (artículo 21). No sólo nuestra Constitución habla del respeto a la dignidad de las personas, también se menciona en el Estatuto de los Trabajadores que recoge que el trabajador tiene derecho «a la consideración debida» de la

misma. Por tanto las empresas no sólo deben mirar por los resultados tangibles como la obtención de las buenas cifras económicas, sino procurar a empleados y clientes un trato justo, digno y ético, sin importar su situación económica, social y cultural, así como sus creencias o formas de pensar, porque todo ser humano es en sí mismo digno y merecedor de respeto.

CLIMA LABORAL

Tratar a las personas de manera justa permite trabajar en un buen clima laboral, la gente rara vez funciona bien ante los gritos, la intimidación o la humillación. Casi todas las empresas dicen que respetan la dignidad humana, pero en la realidad, según investigaciones de Otto Walter, la mitad de los empleados, el 49,33%, sienten que se les falta al respeto, siendo el comportamiento negativo más extendido y repudiado por los empleados españoles. Paco Muro, consejero delegado de Otto Walter y director de esta investigación califica de bochornoso que «aún anden por ahí jefes que no saben estar a la altura de lo mínimo a lo que su puesto les obliga: guardar las formas en toda circunstancia. Esta ha sido, con mu-

cha diferencia el más común de los defectos. Ser jefe no significa tener permiso para ofender, humillar o maltratar, tan sólo para exigir buen rendimiento». Por otro lado son las mujeres las que más repudian esta falta de respeto, un 53,8% frente al 47,85% de los hombres. ¿Y por qué gente válida que alcanza puestos de jefatura comete estos errores tan evidentes? Muro responde que «esta transformación no es intencionada, sino fruto del desconocimiento, el miedo y el desconcierto en el que se sumen muchos mandos cuando se les nombra responsables de otras personas sin más apoyo que su propio criterio o, como mucho con algún cursillo de dirección. ¿No habría que ayudarles a corregir estos comportamientos y a evolucionar a su nueva función? Todos los trabajadores tienen derecho a ser bien dirigidos, algo que muchos jefes aún no asumen. Dirigir bien no es una virtud de un jefe, es una obligación». Así, pues, la calidad directiva debe ser una prioridad estratégica en toda compañía que quiera progresar, porque si todos los mandos de la empresa se comportan como buenos líderes, como jefes exigentes y efectivos que tratan con dignidad y coherencia, los resultados seguro que mejoran, las tempestades se pasarán mejor y la implicación del equipo estará garantizada, concluye Muro.

«COSAS QUE SE USAN Y TIRAN»

La palabra dignidad viene del latín dignitas (lo que te hace digno o merecedor). Es una actitud de respeto y consideración a los demás. La indignidad sería la alienación, la consideración de los seres humanos como «cosas», que se usan y tiran. En la mente de todos, estaría la película, «Tiempos modernos», con Chaplin en la cadena de montaje. Es la reflexión que realiza Juan Carlos Cubeiro, «head of Talent de ManpowerGroup» y CEO de Right Management, quien señala que el respeto a nuestra dignidad se consigue primero, «desde la propia autoestima y la autoconfianza, la seguridad en uno mismo y formar parte de una cultura en la que la dignidad sea un valor innegociable. Sin embargo, muchos jefes, a pesar del poder que tienen, caen en el hábito de disminuir a los demás. Les falta serenidad. El estrés, a partir de un punto, limita las capacidades de quienes dirigen un equipo y les hace volverse tóxicos. En realidad no hay liderazgo sin dignidad. Los jefes que tratan a sus colaboradores con poco respeto se ganan su obediencia, pero no su compromiso».

Respetar la dignidad de las personas no es dar lo que no se debe dar, es actuar con justicia, con una elevada transparencia y facilitando el desarrollo profesional, personal, familiar y social de las personas. Así lo cree Carlos Alberto Pérez, profesor de máster de RR HH de ESIC. «En algunos casos es muy difícil identificar cuándo no se respeta la dignidad de las personas. En otros es tan claro y evidente que su corrección es urgente y de vital importancia», añade. ¿Cómo lograr la cercanía con la gente y cómo respetar su dignidad? «A las personas hay que conocerlas, en sus diferentes facetas, lo que nos permite entender actitudes que se nos hacen inexplicables», concluye.

«No es una moda»

El consejero delegado de Otto Walter, Paco Muro, responde que «la responsabilidad social de todas empresa digna comienza dentro de casa, garantizando un trato digno a quienes trabajan con calidad. ¿Qué hacemos con un buen directivo, que aporta resultados, pero es muy rudo y problemático tratando a su gente? No llamarlo buen directivo para empezar. Un jefe que trata mal a su equipo debe ser llamado al orden, como se haría con cualquier persona que actuara con negligencia. ¿Qué fuerza moral tiene un directivo para exigir buen trabajo si el primero que no hace bien su trabajo como director y se comporta como un burro es él? La dignidad no es una moda, es un básico de buen liderazgo».