

# LA PERSONA, EL PRINCIPAL ACTIVO DE LA EMPRESA

Hacia la implantación del Decálogo de buenas prácticas en liderazgo humanista

Entrevista a Rita Jácome  
Directora Ejecutiva de IECO

*El Decálogo de buenas prácticas en liderazgo humanista ratificado por la International Humanistic Management Association se publicó a principios de junio de 2022 y en octubre del mismo año se realizaron las jornadas de intercambio de experiencias entre las empresas patrono y colaboradoras de la Cátedra de Ética Empresarial IECO-UV.*

*Para las compañías ROYO GROUP, RNB COSMETICS, GUZMAN GLOBAL Y BELLA AURORA LABS, comprometidas con la cultura humanista, y que se han adherido a los compromisos que indica el Decálogo, les espera la labor de implantarlo y vivir cada uno de los puntos donde la persona es el centro de su actuación.*

*Rita Jácome, directora ejecutiva de IECO, da detalles a la revista Imagen y Comunicación de las acciones emprendidas y por emprender.*



Por:  
**Lillian Zapata**  
@LillianZapata



**Rita, han transcurrido algunos meses desde la creación del Decálogo de buenas prácticas en liderazgo humanista, ¿cómo se viene planificando su implantación en las organizaciones?**

Estamos en el proceso, a los cinco meses de publicado el Decálogo se desarrolló la jornada para contar algunos avances, pero en ese momento no teníamos sistematizado el trabajo de acompañamiento. Ahora se ha acordado con las empresas comprometidas con la cultura humanista realizarlo de forma sistematizada teniendo en cuenta las particularidades y las necesidades y prioridades de cada una.

Las prácticas concretas nos hablarán de cómo se viene implementando el Decálogo, porque a las empresas se les han ocurrido algunas acciones pero no necesariamente las han implantado. La idea es avanzar juntos y evaluar cada una de las prácticas que cada empresa concrete en una puntuación de cero a diez. De ahí se verá qué prácticas tienen definidas, en qué nivel de implantación se encuentran, que nuevas prácticas les gustaría añadir y que acciones habría que acometer para llegar al puntaje máximo posible.

**Para ubicarnos en el recorrido que viene haciendo La Cátedra, recientemente realizaron una jornada de intercambio de experiencias, ¿cuál es el objetivo de estos encuentros?**

El objetivo de estos encuentros es crear un espacio de reflexión conjunta que permita mantener vivo el interés por el desarrollo de una cultura humanista. Se trata de involucrar a los equipos directivos de las organizaciones mediante una labor de acompañamiento para ir avanzando paso a paso. Esto significa también ayudar a facilitar la transmisión de lo aprendido de forma teórica, al interior de las empresas, de un modo eminentemente práctico.

**Ingresemos a ese interés vivo que indicas hay que mantener en la cultura humanista. ¿Qué se está entendiendo por cultura humanista?**

Desde el IECO, entendemos que una cultura humanista es aquella en el que se pone en el centro a la persona y la persona es verdaderamente el principal activo de la empresa. La cultura humanista debe estar sustentada en tres pilares: Primero, la dignidad humana donde colocamos la P de People, honrar la dignidad de las personas. Segundo, la P de Performance, referido al proceso de cómo logramos lo que queremos mediante un trabajo con sentido. Tercero, la P de Purpose de la organización que promueve el Desarrollo Pleno de sus trabajadores, denominado human flourishing (florecimiento humano), este sería el propósito de una empresa con una cultura humanista que conduce a la felicidad del empleado.

**Desde este enfoque, ¿cómo se tienen estructuradas las jornadas para lograr un mejor provecho de ese intercambio de experiencias?**

En este caso, hacemos que las cuatro empresas españolas que colaboran con la Cátedra, representadas por sus directivos, cuenten cómo han aplicado lo aprendido en el workshop que anualmente organizamos en el RCC- Harvard. Luego se desarrolla un coloquio en donde se relata lo que cuesta más integrar, las dificultades a las que se enfrentan, los retos que se les plantean... Se trata de un intercambio de experiencias donde el clima de confianza es esencial para que la experiencia sea realmente enriquecedora para todos los participantes, incluidos nosotros!

Creo que como cierre y fruto de esta última jornada del año lo más interesante que salió fue que las empresas nos pidieron trabajar con sus equipos directivos. Lo que van a hacer es ir punto por punto del Decálogo y decir en concreto, ¿estamos haciendo algo? Si es así,



El objetivo de estos encuentros es crear un espacio de reflexión conjunta que permita mantener vivo el interés por el desarrollo de una cultura humanista. Se trata de involucrar a los equipos directivos de las organizaciones mediante una labor de acompañamiento para ir avanzando paso a paso. Esto significa también ayudar a facilitar la transmisión de lo aprendido de forma teórica, al interior de las empresas, de un modo eminentemente práctico.

La cultura humanista debe estar sustentada en tres pilares: Primero, la dignidad humana donde colocamos la P de People, honrar la dignidad de las personas. Segundo, la P de Performance, referido al proceso de cómo logramos lo que queremos mediante un trabajo con sentido. Tercero, la P de Purpose de la organización que promueve el Desarrollo Pleno de sus trabajadores, denominado human flourishing (florecimiento humano), este sería el propósito de una empresa con una cultura humanista que conduce a la felicidad del empleado.

lo explicitan. Puntuar de cero a diez cada punto del Decálogo, cómo es de determinante para la organización, cuál es la valoración sobre el estado actual de cómo lo están viviendo y cómo están implementadas esas prácticas, y finalmente, que acciones concretas proponen para aumentar el impacto de cada práctica en la organización y en el entorno. Ellos deben hacer estos deberes, luego cuando nos reunamos con los directivos de cada empresa valoraremos juntos cómo vamos a ir caminando de aquí hacia delante, medir y ver cómo se va a terminar de dar forma.

### ¿Qué ideas se han recogido de estos encuentros?

Lo que nos transmiten las empresas de este tipo de jornadas que brinda la Cátedra, y una de las cosas que más valoran, es ayudarles a dedicar tiempo de calidad para reflexionar sobre lo que verdaderamente importa. Sacarlos de su día a día, tanto cuando se hacen los encuentros en Valencia como cuando se organizan en Harvard. Lo que destacan de Harvard es que estamos acompañados de profesores de esa prestigiosa Universidad y la experiencia que supone vivir tres días en torno al Campus y en la ciudad de Boston. Todos destacan que es algo único y cómo les enriquece en todos los sentidos.

Las empresas patrono y colaboradoras al tener mucha confianza entre ellas comparten sus experiencias, tanto en lo que les va bien como las dificultades que van teniendo.

En el intercambio de diálogo se asume que las organizaciones no son perfectas y necesitan poner esfuerzo para vivir la coherencia y hacer frente a las amenazas del entorno. Para poner en práctica el Decálogo, porque la base y la voluntad están ahí, se requiere tomar en cuenta lo dicho, estamos encaminados a una co-creación y vamos avanzando así. En suma, como se indicó en el encuentro se trata de ir en la línea de "Sé lo que haces y haz lo que dices".





**Luego de esta jornada, ahora toca trabajar en la realidad de cada empresa e impulsar la transformación desde dentro hacia fuera. ¿Cuál es la labor prevista en este sentido?**

Aterrizarlo en conductas y tener planes de acciones concretos para poner en marcha cada punto del Decálogo. Luego tocará medir el bien verdaderamente humano, porque para mejorar hay que medir. Entonces, estamos ahora iniciando el trabajo con cada una de las empresas participantes en las jornadas.

**En este proceso el liderazgo juega un rol fundamental para lograr la transformación.**

Efectivamente, y le llamamos liderazgo verdaderamente humano, que significa que un buen líder está llamado a buscar el verdadero bien de las personas. Lo que tiene que ver con el punto 10 del Decálogo que es la lógica del amor.

---

Para poner en práctica el Decálogo, porque la base y la voluntad están ahí, se requiere tomar en cuenta lo dicho, estamos encaminados a una co-creación y vamos avanzando así. En suma, como se indicó en el encuentro se trata de ir en la línea de "Sé lo que haces y haz lo que dices".




---

Efectivamente, y le llamamos liderazgo verdaderamente humano, que significa que un buen líder está llamado a buscar el verdadero bien de las personas. Lo que tiene que ver con el punto 10 del Decálogo que es la lógica del amor.

**En la línea de consolidar lo aprendido, seguir formándose y ponerlo en práctica, ¿cuál es la hoja de ruta que se han trazado?**

Tener unos workshops anuales en Harvard, llevar a cabo unas jornadas de formación en Humanistic Management para los directivos de las empresas dos veces al año y/o intercambio de experiencias entre empresas, además de acompañar a las compañías en su avance hacia una cultura humanista.

**La reciente jornada abordó y abogó por la necesidad de construir una "Cultura de la dignidad de la empresa" en la que se sepa preguntar, escuchar, y responder a cada persona. Una "Cultura del Cuidado", que vele por el trabajo bien hecho, el bien común, y una "Cultura de la Confianza", profesional, afectiva y ética. Visto este enfoque como parte de una cultura deseada bajo estos tres pilares fundamentales, ¿qué eventos se tienen previstos para ir afianzando lo que se desea construir?**

De aquí hasta el 26 de enero, antes de nuestro próximo evento, debemos haber trabajado con las cuatro empresas colaboradoras de la Cátedra en este descender en acciones concretas en cada punto del Decálogo y haber tenido por lo menos un par de reuniones por compañía.

El 26 de enero tenemos previsto en Madrid una jornada dirigida a empresas de toda España que se sientan atraídas por este deseo y estén haciendo un esfuerzo por hacer de sus empresas organizaciones más humanas. A estas compañías las vamos a ayudar a mejorar en este propósito que es poner a la persona en el centro de su actividad.

A este evento asistirá el Profesor Matthew T. Lee, Director Ejecutivo del Human Flourishing Program de la Universidad de Harvard, que les guiará en el camino de acompañamiento hacia el desarrollo humano pleno (human flourishing), propósito de una cultura humanista en el que todos los aspectos de la vida de una persona están en equilibrio, lo que le va a permitir ser más feliz y hacer felices a otros a través de un sentido del trabajo entendido como vocación o incluso como una llamada más alta.

**Gracias Rita por compartirnos el recorrido que vienen haciendo en la construcción de una cultura humanista y los pasos a seguir para la implantación del Decálogo de Buenas Prácticas.**

Muchas gracias a ti Lillian por dar a conocer nuestros avances y planes dirigidos hacia el desarrollo de una cultura humanista en las empresas y por el apoyo que estás brindando para que este deseo y este proyecto de fomentar empresas más humanas tenga mayor alcance y sobre todo, mayor repercusión en la vida de las personas.

El 26 de enero tenemos previsto en Madrid una jornada dirigida a empresas de toda España que se sientan atraídas por este deseo y estén haciendo un esfuerzo por hacer de sus empresas organizaciones más humanas. A estas compañías las vamos a ayudar a mejorar en este propósito que es poner a la persona en el centro de su actividad.

