



LA DIGNIDAD HUMANA, TAREA ESENCIAL DE LA DIRECCIÓN

Jorge Yarce

El bien de una sola persona vale más que el universo material entero (Tomás de Aquino)

La persona es el centro alrededor del cual gira la vida de una organización. No son los medios ni la técnica, ni siquiera el progreso y el desarrollo, los protagonistas de la vida de una sociedad y dentro de ella de las empresas e instituciones. Es la persona quien da sentido a todo los demás. Y es la realización de sus fines, lo que debe convocar todos los esfuerzos y todos los medios.

Eso, que parece tan fácil de decir, no resulta tan fácil de vivir. En esta época las organizaciones y su complejidad tienden a opacar aquella realidad de sentido común, o sea, que la persona tiene que ser lo primero. Si esto no es así, la organización, a un plazo más corto que mediano o lejano, sufrirá las consecuencias, la más patente de ellas, que las personas no lograrán sus fines, no serán felices ni lograrán hacer felices a los demás.

A nivel de la sociedad ocurre lo mismo. Si un Estado no protege ante todo la vida y la dignidad de las personas, los derechos humanos fundamentales, todos los demás logros ocuparán un segundo lugar o serán inanes si no se trabaja por lo primero. Entre otras razones porque la conciencia de su importancia ha aumentado y con ella la preocupación para que no se queden en simples declaraciones oficiales, escritos en las constituciones políticas o en los documentos de los distintos organismos nacionales o internacionales.

Por eso no resulta difícil comprender el papel fundamental que juega la dirección de una empresa o de una institución en relación con la dignidad humana, entendida como algo dinámico que hay que estar mirando en todas sus dimensiones. Respetar la dignidad humana tiene que ser algo mucho más operativo que declarativo, algo que tiene que llevar a comportamientos visibles y comprobables.

Se nos ocurren algunos aspectos a tener en cuenta si queremos visualizar mejor este tema:

- 1. Dirigir es, ante todo, dirigir personas, no sólo procesos o estructuras**
- 2. La organización y la tecnología están al servicio de la persona y no al revés.**
- 3. Valorar a la persona independientemente de su posición o de su función particular**
- 4. Tratar a la personas como lo que realmente es, no como pieza de un mecanismo subordinado a la eficacia administrativa.**
- 5. Dirigir una organización es una forma de orientar a las personas esencialmente al logro de fines, no simplemente administrar correctamente los medios.**

El respeto de la dignidad de la persona es inseparable de la valoración del otro, es decir, de todas las demás personas, porque todas gozan de la misma condición. Para que exista verdadero respeto tiene que darse una relación sin la cual no es posible entender a la persona misma, a cada una de ellas, y con la cual la cual se entiende la convivencia social global.

Los escenarios de la dignidad

- 1. Cuando se dirige no todo está a la vista, ni todo se puede manejar al modo como se manejan los procesos administrativos.**
- 2. Está de por medio la trascendencia de la persona, su capacidad de ir más allá de las cosas, de hacer que sus ideas, emociones o su libertad no sean controlados, manipulados, o instrumentalizados.**
- 3. El respeto de la dignidad humana es fundamento de la justicia y de una igualdad esencial contra la discriminación.**
- 4. El derecho justo y la moral social sólo pueden darse a partir del reconocimiento esencial de la dignidad humana.**
- 5. Ella es inseparable de la de la libertad y de la búsqueda de la verdad, sin las cuales estaría mutilada.**

El ejercicio de la libertad es una muestra del respeto de la dignidad porque con ella la persona puede realizarse, desarrollarse a sí misma. Todo lo que se oponga a ese ejercicio libre atenta directamente contra la dignidad. Como igualmente atenta lo que represente un impedimento para buscar la verdad por todos los medios lícitos al alcance de la persona.

La manipulación se presenta no sólo cuando se utilizan técnicas de sometimiento físico o de presión o violencia sobre la voluntad sino cuando se logra una influencia en la conducta que no es percibida por el sujeto en forma directa.

Es fácil que a veces la atención de la dirección se desvíe hacia los medios de que se dispone en la organización más que centrarse realmente en el recurso por excelencia que son las personas mismas, a quienes primero se les debe dar la oportunidad de dirigirse libremente al logro de los fines individuales y sociales.

Ayudar a crecer y a ser

Si miramos la dirección como ejercicio de una autoridad real, no sólo formal, nos daremos cuenta de que, como la etimología latina de esa palabra lo insinúa, la autoridad es para hacer crecer a la persona, no para disminuirla. Para eso hace falta primero dejar ser y ayudarle a ser, muy distinto de lo que hace el autoritarismo como desviación de la verdadera autoridad, el cual se impone sobre la persona como quien ejerce sobre ella un dominio absoluto, no como una ocasión de prestar un servicio.

El que dirige o ejerce el mando en una organización tiene que ser consciente de que las personas no están acabadas o finalizadas y por eso se puede esperar de ellas cambios o transformaciones en la conducta. Y eso hace que el reto hacia el futuro sea motivar en ellas los cambios, proponerles metas ambiciosas para que su dignidad no se quede estancada, para que miren, a su vez, que el respeto a la dignidad de los otros, exige afán continuo de mejorar.

La dignidad no es algo estático, que está ahí en cada uno y que se reconoce y nada más.

Desde el momento en que el ser humano puede más y va siempre a más en términos de crecimiento, su dignidad madura, alcanza nuevas dimensiones.

A pesar de las afirmaciones contundentes sobre la primacía del respeto a la vida y a la dignidad humana que hacen los estados y las organizaciones en todo el mundo, hoy como nunca se atenta contra la dignidad humana en las formas más violentas y agresivas así como en formas sutiles y disimuladas, amenazando con degradar esa dignidad, con rebajarla y atropellarla.

Dignidad y trabajo

Todo lo que tiene que ver con el trabajo, va de la mano con la dignidad de la persona, porque a través de él se construye esa dignidad y en su ejercicio se revelan muchas de las dimensiones prácticas del reconocimiento de la dignidad humana (derecho al empleo, al salario justo, a la seguridad social, etc.). A nivel de las organizaciones se presentan enormes vacíos especialmente en las condiciones en que se ejerce el trabajo, que no permiten a las personas llevar una vida digna o por hallarse en condiciones de explotación e injusticia.

Además, un trabajo que no contribuya a la calidad de vida de la persona, atenta contra su dignidad porque tiende a envilecerla. Si no queda tiempo, por ejemplo, más que para trabajar, se impide que la persona se enriquezca a través del descanso, del deporte, de la cultura o del civismo. Por eso el trabajo está al servicio de la dignidad, no al revés, lo cual llevaría a un grave desenfoque en quien dirige una institución.

Pero si miramos hacia adentro, no hacia afuera, el gran patrimonio que hay que defender y enriquecer es la dignidad humana. Es un buen indicador que exista una mayor sensibilidad ante la violación de los derechos humanos. Pero mucho mejor que nos adelantemos a crear una cultura de valores en la que afiance el respeto a esa dignidad y erradique actitudes de atropello, de prepotencia y de humillación que se dan ahí donde la persona y sus fines no son lo primero.