

# Pequeños pasos que puede dar tu empresa hoy para humanizarse (y así ser más productiva)

Cortesía de



## Sumario

Introducción por Carlos Penalva.....	3
Nivel 1 de 6.....	4
<i>La importancia del cuerpo - Saivani Saura.....</i>	4
Nivel 2 de 6.....	6
<i>La base: salario digno, escuchar y autonomía - Alfonso Longo.....</i>	6
<i>Mirar y afrontar el conflicto - Montse Mir.....</i>	8
Nivel 3 de 6.....	9
<i>Comunicación sin riesgo – David Carulla.....</i>	9
<i>¿Has pensado en tus comerciales?.....</i>	12
<i>- Montserrat González.....</i>	12
Nivel 4 de 6.....	14
<i>Sentirse a gusto trabajando - Xavi Escales.....</i>	14
<i>Medir los valores - Miquel Nadal Vela.....</i>	16
Nivel 5 de 6.....	18
<i>La empresa es un sistema. ¿Cuál es su cultura? - Natacha Navarro.....</i>	18
<i>Escuchar plenamente - Jaume Gurt.....</i>	20
<i>¿Cómo podemos desde la empresa mejorar el mundo? - Xavi Roca-Cusachs.....</i>	22
En tu empresa.....	25
<i>¿Quieres comprender qué son los niveles y qué características las definen?.....</i>	25
<i>¿Quieres conocer el nivel de tu empresa?.....</i>	25

## Introducción por Carlos Penalva

(Veterano de los recursos humanos, se acabó considerarlos recursos, enamorado de los humanos.)



Recientemente la consultora Gallup ha publicado los resultados de la última encuesta sobre el clima de la fuerza de trabajo en el mundo. **España se encuentra en un claro retroceso y solo un 6% de los trabajadores dicen estar comprometidos en la empresa.** Con ello pasamos a ocupar los puestos de cola; de los 140 países analizados somos el 138. Si las empresas están dando los resultados actuales con apenas un 6% personas comprometidas, **¿te imaginas lo que podrían dar si lográsemos llegar por ejemplo al 15% que tiene Alemania en este informe?**

En contra del discurso predominante, humanizar la empresa, sirve entre otras cosas para facturar más y generar más beneficios.

Si bien la productividad siempre se ha visto como un concepto puramente técnico y sin un ápice de humanidad, hoy sabemos que la productividad más allá de las métricas, también está vinculada al bienestar personal de los colaboradores de una empresa.

**Necesitamos que el capital humano se sienta mejor para que trabaje mejor y esté más contento y más vinculado, fomentando la comprensión bidireccional entre emplead@ y líder.**

Por todo ello hemos creado una guía, reuniendo la sabiduría de profesionales del liderazgo para que tú puedas tomar hoy pequeños pasos muy efectivos para humanizar tu empresa.

**¿Empezamos?**

## Nivel 1 de 6

### La importancia del cuerpo - Saivani Saura

(Meditación, yoga, autoconocimiento y pasión por la vida porque merecemos ser felices)



Humanizar una empresa es acercarla a las personas. Eso quiere decir tener en cuenta los valores, necesidades, preocupaciones y también deseos, motivaciones y proyecciones de las personas, tanto de las que trabajan en ella como a las que va dirigida su producción.

Podemos, además, tratar a la empresa como la suma de las personas que están implicadas en ella, en vez de cosificarla o despersonalizarla, para que sea única, diferenciada del resto y con un valor en sí misma. Por eso, las estrategias a seguir para este proceso de humanización también serán personalizadas y adaptadas a sus necesidades.

*Pero, ¿qué pequeños pasos puede tomar hoy mismo una empresa para humanizarse?*

**Podemos empezar por la parte más básica del bienestar personal: la salud física.**

Sentirse bien físicamente es indispensable para tener un buen estado de ánimo. La mayoría de puestos de trabajo requieren de posturas semi estáticas o con poca movilidad, ya sea por estar sentados o por hacer movimientos repetitivos. La corrección postural es la base de una buena salud y previene de dolores de espalda, lumbalgias, dolor de cabeza o entumecimiento de las extremidades.

Una propuesta para potenciar la salud y aumentar el bienestar de las personas que trabajan en nuestra empresa, a corto plazo y con una mínima inversión de

tiempo, es fomentar unos instantes de descanso activo, cada cuarenta minutos, para estirar los músculos rígidos y un poco más de tiempo cada dos horas para movilizar todo el cuerpo, andar un poco, cambiar de postura, estirarse e incluso charlar un poco para relajar la mente.

Estos sencillos pasos serán muy apreciados y resultarán en una mejora apreciable del estado físico y anímico, que acaba redundando en beneficio, con mayor rendimiento y mejor motivación.

## Nivel 2 de 6

### La base: salario digno, escuchar y autonomía - Alfonso Longo

(Zorro sabio de la consultoría, la formación y el coaching)



Humanizar las empresas es algo bastante sencillo.

En primer lugar y lo más básico: **pagar unos salarios razonables que permitan a la gente tener una cierta estabilidad y tranquilidad** que a su vez les permita estar en cuerpo y alma en el trabajo cuando están. Y **dar a las personas una cierta facilidad para atender a sus problemas y responsabilidades personales**. El niño enfermo, el colegio, ... Ese tipo de cosas que son tan importantes.

- 1) Lo siguiente **escuchar. Y aprovechar las aportaciones de la gente.** Permitir la confrontación y que el subordinado pueda contradecir al jefe y se agradezca. Eso es reconocimiento y hace que nos sintamos vivos y parte de algo y que se nos tiene en cuenta.
- 2) Más todavía: **la autonomía.** Que cada uno en su trabajo pueda tomar sus decisiones. Y eso lleva a aprender y aprender es muy crítico, muy importante para el ser humano porque hace que nos sintamos parte de algo.
- 3) Por último que **independientemente de lo pequeña que sea la tarea que uno hace que pueda visualizar la obra grande.** Que todos veamos el rumbo de la nave y podamos distinguir como aportamos a ese rumbo.

Todo eso al final lo que hace es que las personas encontremos sentido en lo que hacemos. Y lo que produce es un fuerte compromiso, un fuerte engagement que

tanto preocupa hoy a los empresarios y directivos porque se traduce en  
productividad pura y sobretodo en solidez del negocio y capacidad de  
crecimiento porque los problemas se resuelven muy cerca de donde se producen:  
con autonomía, con iniciativa y no hay que estar con microgestiones y con  
controles absurdos. Todo eso lleva a que todo tenga sentido y cuando las cosas  
tienen sentido tienden a funcionar mejor.

## Mirar y afrontar el conflicto - Montse Mir

(Mediar como herramienta para la transformación de organizaciones)



La propuesta es sencilla **vamos a recuperar el sentido común, la esencia de lo que nos hace felices y lo que nos une a los seres humanos.** Pensemos en una persona que nos hace sentirnos bien, con quien es agradable hablar y compartir y pregúntate que hace que esto sea así, muchas personas responden con palabras como la honestidad, el sentido del humor, la cercanía y muchas más cosas que son las que nos hacen sentir vivos y conectados con nuestro entorno. **¿Y por qué no aplicar todo esto a la organización?**

Cuando cuidamos las relaciones dentro de nuestra organización **contribuimos a humanizarlas y prevenimos muchos conflictos**, cuando las personas trabajan en empresas donde se les escucha, donde se las respeta y se las tiene en cuenta, la posibilidad de que surjan conflictos no es que disminuya sino que disponemos de espacios más seguros para gestionarlos.

Por ello para prevenir y también para gestionar conflictos **necesitamos cuidar las relaciones y disponer de espacios para que esto pase**, espacios que nos faciliten el diálogo, pero no un diálogo que se centre únicamente en los elementos racionales con los que nos manejamos tan bien en la empresa sino un diálogo más humano, donde podemos mostrar nuestra vulnerabilidades, nuestros miedos e inseguridades porque desde este tipo de diálogos podemos entendernos mucho mejor.

**Tenemos la tendencia generalizada a evitar conflictos, pero ello comporta que los mismos se estanquen o se convierten en disfuncionales para la organización.** Apostemos por ser valientes y abrir las cajas de Pandora que están presentes en todas las organizaciones y aprendamos a gestionar y a crecer desde las diferencias.

## Nivel 3 de 6

### Comunicación sin riesgo – David Carulla

(Potenciación de los humanos en relación con las máquinas y la inteligencia artificial)



Una de las cosas más importantes para humanizar las organizaciones es fomentar la comprensión bidireccional entre emplead@ y líder, es decir, entre todas personas que forman la empresa.

Cuando hablo de comprensión me refiero a una comprensión profunda de la persona que tenemos enfrente, que permita entender los porqués de su manera de actuar.

Si no hay comprensión, habrá juicios. Los juicios son interpretaciones en base a las creencias subjetivas que tenemos cada un@ sobre “cómo deberían ser o hacerse las cosas”.

Esas interpretaciones subjetivas llevan a generar “películas mentales” del porqué el/la líder o emplead@ está actuando como actúa.

Incluso podemos llegar a pensar que la persona con quién compartimos objetivos en la organización actúa con maldad, aunque no lo sepamos a ciencia cierta. Simplemente lo damos por hecho sin verificación alguna.

Y esa idea de las “malas intenciones ajenas”, genera al mismo tiempo una desmotivación interna tremenda, que destroza nuestro rendimiento y en consecuencia parte de la productividad y resultados de la organización.

¿Qué podemos hacer entonces para fomentar esa comprensión profunda?

**1.- Generar espacios y lugares de expresión seguros.**

Seguros significa que lo más importante, es que **las personas que expongan sus ideas y puntos de vista sean protegidas de cualquier ataque o reprimenda, no solo verbalmente sino también a nivel de actos.**

Esto incluye que exista una voluntad genuina de escucha y aceptar críticas constructivas de las personas supervisadas hacia sus supervisoras sin castigos encubiertos posteriores.

Cuando alguien se expone se muestra vulnerable y si esa vulnerabilidad no se respeta, el grado de confianza de esa persona con la organización o líder difícilmente volverá a ser el mismo.

Sin confianza no hay resultados y sin resultados no hay beneficio.

## **2.- Asegurarse de que todos los mensajes reciben respuesta.**

No basta con escuchar las opiniones de todas las personas que forman la organización. **Es imprescindible que cada mensaje reciba su respuesta en forma de acto o en forma de explicación.**

Si se puede cumplir el deseo que expresa el mensaje genial. Si no se puede, hay que dar explicaciones honestas y sinceras de por qué no. De esta forma, aumentamos la comprensión y reducimos los juicios subjetivos que tanto daño hacen.

Además, así evitamos que las personas dejen de expresarse por tener la sensación de que su opinión no se tiene en cuenta a efectos prácticos.

## **3.- Aprender los mecanismos sobre cómo funcionan las personas, tanto a nivel psicológico como emocional.**

Lamentablemente en la educación reglada hay mucho contenido técnico y poco humano.

Nos preparan mejor para saber cómo funciona una máquina o un ordenador que cómo funciona una persona.

Una organización que se ocupa de formar a sus miembros en cosas como los distintos estilos de comunicación, formas de aprender, de generar ideas o de organizar las tareas que tienen las personas, es una organización inteligente que abraza la diversidad y saca provecho de ella, en lugar de marcar un patrón de comportamiento rígido y forzar a que todo el mundo pase por él.

Esto último, es una de las cosas más improductivas que se puede hacer en una organización por el desgaste inútil de energía que conlleva.

En resumen, cuando hay comprensión y te sientes entendido sacas lo mejor de ti y eso trae como consecuencia de forma inevitable más beneficios para la organización.

## ¿Has pensado en tus comerciales? - Montserrat González

(Transformadora de equipos comerciales nacionales e internacionales, la vida emocional de las ventas y el cliente, estrategia comercial desde el corazón)



Cuando eres pequeño y te preguntan que quieres ser de mayor , no te planteas que no vayas a ser feliz en la profesión que te hace ilusión convertirte. Solamente la inocencia de un niño mantiene ese nivel de emoción en su cuerpo con el absoluto convencimiento de la felicidad.

No conozco ningún niño que diga que quiere ser comercial , vendedor o similar . Pero curiosamente cuando alguien busca un puesto de trabajo, fácil y rápido , se plantea que siempre podrá vender algo.

Pues os puedo asegurar que si esa profesión no está en tu corazón y la vives con la pasión que necesita, es muy probable que no tengas grandes éxitos.

**Vamos a ver cómo en las organizaciones comerciales podemos humanizar la empresa y potenciar más los resultados de nuestro equipo.**

Los equipos comerciales son grupos de personas que la empresa suele ver como la necesidad inmediata al resultado de las ventas o bien un cajón de sastre de culpas cuando los resultados no acompañan.

**Nadie recuerda que son personas solitarias.**

Mayoritariamente viven en un porcentaje muy elevado solos y pensando en que están aislados de la vida de la empresa.

¿Sabes lo que puede ayudar a una persona que por la mañana le contactes para desearle que sus gestiones le den un gran resultado y que seguro lo va a hacer genial? o bien que al finalizar el día le preguntes , **¿que tal tu día?** Pues os puedo asegurar que un pequeño gesto de estas características en el mercado el comercial lo va a convertir en resultados positivos.

Los mensajes a su corazón con emocionalidad y los deseos de que la persona tenga éxito , es la mejor orientación a resultados.

Un líder comercial debe apoyar en la parte emocional, además de la técnica para poder estar cerca de su equipo.

Humanizamos cuando compartimos su puntos fuertes y los resaltamos delante del cliente, siendo ellos los protagonistas, los comerciales, no el líder, esa acción acerca a tu lado al profesional que se sentirá protegido y no cuestionado constantemente, si consigue los resultados o no.

Cuando resaltamos las virtudes de las personas, todo fluye mejor.

Una propuesta muy interesante es que cualquier empleado debe vivir la experiencia de un día como comercial.

Se empatiza mucho mejor cuando hemos estado en la calle.

No olvidéis que los comerciales o profesionales de las ventas, comen muchas gambas pero siempre para poder llevar un plato de lentejas a su casa.

## Nivel 4 de 6

### Sentirse a gusto trabajando - Xavi Escales

(Liderazgo 4.0: Share of heart)

Primero, aunque pueda sonar obvio, es **ser conscientes de que cualquier negocio empieza por una persona (emplead@) y acaba con otra persona (cliente).**



Solamente siendo un poco más conscientes de ello, teniendo claro que para que el negocio vaya bien las personas son claves tanto al principio como al fin de la cadena ya ponemos las bases para conseguir una empresa más “humana”.

Seguidamente hemos de ser capaces de, teniendo en cuenta cómo es nuestra compañía (no existe el “café para todos”), **crear momentos donde nuestr@s emplead@s puedan sentirse a gusto al trabajar.** Puede ser ofreciéndoles una pausa para desconectar, puede ser dándoles una sorpresa agradable de vez en cuando, puede ser ayudándoles a conciliar mejor su vida personal o profesional, puede ser invirtiendo en una formación interesante para ellos y para la empresa, etc. Hay multitud de posibilidades, lo importante es conseguir que las personas que forman la empresa estén enfocadas a los objetivos con una actitud positiva. Porque de manera directa o indirecta, acabarán contactando con los clientes y éstos son más exigentes que nunca. Si l@s emplead@s no son profesionales y agradables, no se puede fidelizar al cliente. Y no hay negocio que mil años dure sin clientes fieles...

**¿Y qué beneficios obtendrá de ello?**

Los beneficios desde mi punto de vista vienen por dos caminos:

1. El primero es el de la rentabilidad. **Hay multitud de estudios que demuestran que l@s emplead@s más content@s con su empresa son más productiv@s.** Y si hay una lucha hoy en día en las empresas, es sin duda, la búsqueda de la productividad. Las empresas más productivas tienen una clara ventaja competitiva sobre las demás, y por tanto tienen más posibilidades de ser más rentables
2. El segundo viene por el impacto social. **Somos muchos los que creemos que el objetivo de una empresa no puede ser solamente ganar dinero.** Creemos que debe ganar dinero (sino no podrá subsistir en el futuro) y además debe crear riqueza en la Sociedad. La riqueza no es solo un salario, es también padres y madres satisfech@s con su Trabajo diario. Un Trabajo que les exige un esfuerzo y un compromiso importantes y que además les ofrece un salario y una recompensa personal que hace que todo valga la pena.
3. Por mi experiencia personal, he descubierto un tercer beneficio y es un beneficio personal de l@s líderes de las organizaciones. **Me refiero a poder dormir tranquilo ya que sabes que has estado a la altura cuando alguien de tu organización ha necesitado tu ayuda,** me refiero a recibir e-mails a altas horas de la madrugada agradeciéndote un apoyo en un momento dado (sin que apareciera dicha tarea en tu job description), me refiero que te nombren en un tweet poniéndote como ejemplo de líder que se preocupa de verdad por las personas.

## Medir los valores - Miquel Nadal Vela

(Neuroproductividad aplicada al rendimiento humano en las organizaciones)



**“Ninguna empresa le hizo caso a lo ‘humano’ hasta que comprobó que era capaz de vender más”.**

Venta y humanidad son dos conceptos que muchas veces han estado desconectados, hasta que la realidad se encaprichó en hacerlos colaborar estrechamente.

Con el caso de la productividad ocurre exactamente lo mismo, y es que siempre se ha visto como un concepto puramente técnico y sin un ápice de humanidad. Pero **hoy sabemos que la productividad más allá de las métricas, que también está vinculada al bienestar personal** de los colaboradores de una empresa.

### **3 acciones clave para humanizar tu empresa:**

**a) Aumentar la inversión en marketing interno para vender la empresa a los colaboradores:** es cierto que el marketing externo genera ventas y garantiza la viabilidad de una empresa, pero también **conviene recordarle al colaborador la importancia de estar involucrado en la empresa y valorar cada segundo que invierte en nosotros.** Ambas tipologías de marketing son cruciales para la supervivencia de la organización. No sólo se trata de mejorar la comunicación interna para quedar bien con los colaboradores, también tiene que ser una realidad tangible para generar una atmósfera humana y saludable de trabajo. El bienestar (físico, mental y social) aumenta la productividad, la neurociencia se ha encargado de demostrarlo una y otra vez.

**b) Introducir la humanidad como fuente de riqueza económica y prosperidad:** sin entrar en detalle de si tiene sentido cultivar la espiritualidad como elemento fundamental del auto-conocimiento, **es de vital importancia que los líderes transformen la humanidad que predicán a los equipos en resultados visibles y medibles.** A veces pecamos demasiado de emplear conceptos muy generalistas que no quedan claros y que son muy etéreos, por lo que es

relevante 'operativizar' (convertir la humanidad en números) los procesos de las personas para que la gente tenga mayor claridad mental y más responsabilidad con sus acciones.

**c) Desmitificar la productividad y empezar a actuar más: la parálisis a la hora de tomar acción es una epidemia organizacional bastante común, y es que muchas veces las métricas/KPIs deshumanizadas dificultan que las personas se sientan vinculadas con sus propios valores.** Muchas veces nos perdemos en metodologías y sistemas que están pensados para robots, sin tener en cuenta los anhelos y las emociones de los colaboradores de la empresa. Más cultura de hacer y crecer, y no tanto de planificar y retroceder.

## Nivel 5 de 6

### La empresa es un sistema. ¿Cuál es su cultura? - Natacha Navarro

(Psicología para el crecimiento personal y la inteligencia emocional)



Si le preguntásemos a un niño o niña sobre por qué hay que humanizar cualquier cosa seguramente diría que porque hay humanos. Por lo tanto, parece que, si aparece esta necesidad, **puede que no se haya tenido en cuenta que tenemos en las Empresas un capital humano y que cuanto mejor se sienta éste en ellas mejor trabajará y más contento estará.** Esto parece obvio, pero desgraciadamente se ha puesto siempre demasiado foco en los resultados, y no en los procesos. Hay demasiado esfuerzo y energía enfocada en objetivos.

Si hay algo que saben los seres humanos con cierta madurez es que no controlan nada, que cualquier cosa puede suceder y, si vamos más allá, que no son tan imprescindibles.

**Así pues, ¿qué es lo imprescindible?**

**Entender que son personas humanas que están detrás de esas responsabilidades.** Así esa faceta toma la importancia real, y por supuesto, en un marco de asumir responsabilidades, de co-responsabilizarse y de co-crear.

Humanizar una Empresa supone enseñar a la misma como son los procesos humanos individuales y grupales. Cómo funcionan los sistemas y cómo podemos intervenir en ellos tanto desde lo personal como desde lo grupal. **Evitar que se nos vayan las energías en todos aquellos aspectos que bloquean habitualmente los procesos, que a menudo evidencia que hay problemas relacionales, personales (intra e interpersonales) y por supuesto sistémicos.**

El sistema Empresa está constituido por células que son los trabajadores. Hay muchas formas de producir y muchas formas de obtener beneficios, pero **pararse a entender la cultura y los valores de esa Empresa así como el funcionamiento de los que la componen es sin duda una de las buenas inversiones** para capitalizar la energía necesaria para cualquier afrontamiento de cambios y transformaciones.

## Escuchar plenamente - Jaume Gurt

(El poder de las pequeñas cosas. Lo sé porque lo he vivido)



¿Humanizar la empresa? ¿Qué queremos decir con eso?

Muchas palabras vienen a mi mente para intentar responder. Cuidado, empatía, escucha, emociones, lágrimas, conciencia, comprensión, risas, colaboración, éxito colectivo, libertad, compromiso, ... pero **si tuviese que elegir una sola acción para tomar**, solo una capacidad a desarrollar dentro del entorno empresarial para que pueda sentir y decir que la empresa es más humana, **la primera que yo elegiría sería la escucha activa.**

¿En qué consiste la escucha activa?

Las dos estructuras principales en las que se basa la escucha activa son **Entender y Comprender**. En el momento en que Entendemos estamos poniendo nuestra parte mental y racional (que tan bien jugamos en las empresas) sobre lo escuchado, y responde a la pregunta ¿por qué? ¿cómo? Estamos buscando los mecanismos que nos han llevado hasta allí, a los culpables de la situación. Desde esa posición es fácil criticar y juzgar a personas y las situaciones. El segundo paso es mucho más profundo, hablamos de Comprender, en la que interviene el corazón, la emoción, el sentimiento (que en definitiva es la que caracteriza al ser humano), y responde a la pregunta ¿para qué? ¿Cuál es el motivo profundo por el que ha hecho o sucedido esto? **Es la búsqueda de soluciones a las situaciones.** Desde allí podemos recorrer un camino inverso hacia acciones que lleven a la misma meta o a una parecida en el que las acciones tomadas sean válidas y apreciadas por todo el entorno.

Si te quedas en el entendimiento, dejas que sea el ego (la mente, el orgullo) quien hable y diga que tú eres el único que tiene la razón. **Si vas más allá, hacia la comprensión, verás que los demás también tienen razones.** Este camino nos lleva hacia la empatía, hacia lo humano que hay nosotros.

## ¿Cómo podemos desde la empresa mejorar el mundo? - Xavi Roca-Cusachs

(Enamorado del ser humano y de la ciencia que nos muestra el camino)



Tradicionalmente las empresas han centrado su foco en obtener beneficios y los beneficios son el resultado de todos unos procesos y unas formas. Cuando descuidamos los procesos y los medios rompemos la máquina con un beneficio más amplio a corto plazo para caer en una mediocridad continuada o incluso la quiebra a largo plazo, tal como indican los estudios.

¿Quieres humanizar tu empresa y ganar productividad a medio y largo plazo?

¡Vamos allá!

**1- Pregunta a tus empleados o colaboradores qué estás haciendo mal que no estás viendo.**

Ésta es una pregunta dura porque nos van a responder aquello que no queremos escuchar, que es justamente lo que más necesitamos oír.

Ésta es la prueba de fuego, si eres capaz de aguantar el chaparrón demostrarás muchas cosas a tu equipo: que eres el primero que está dispuesto a mejorar (que significa reconocer que te equivocas), que podemos hablar de los errores con naturalidad sin culpabilizar (simplemente para aprender de ellos), que su opinión es importante para ti y que todas las personas tiene algo que aportar a la empresa.

Recuerda, los que peor te caen son los que más te interesan. Ellos no te adularán y son los que tienen una forma de pensar más distinta de la tuya.

Riesgos: preguntar para no hacer nada es abocar a los trabajadores a ser descreídos de la empresa. No hay peor traición para los trabajadores que crear esperanza y no cumplir expectativas. No pasa nada que se haga poco, lo que es imprescindible es que se explique cuál es el proceso, qué se está haciendo y por qué.

## 2- Interésate por ellos.

**Dedica una semana entera a trabajar a su lado,** haciendo lo mismo que ellos. Suda la camiseta, mira qué problemas hay, come con ellos, ves a hacer un café con ellos y si puedes ves a hacer deporte con ellos también. Así comprenderás cuál es su realidad, a qué se enfrentan y dónde están los cuellos de botella, qué trabajadores son realmente válidos y es interesante promocionar. Además crearás un vínculo de cercanía que se mantendrá en el tiempo. Esto es ideal irlo refrescando periódicamente y crear canales de comunicación estables entre las capas superiores e inferiores.

Riesgos: Si vas a trabajar con ellos, cuando vuelvas a tu despacho no puedes encerrarte y dejar de escucharlos, no lo entenderían y verían que lo que hacías era puro teatro. Interésate por ellos no es preguntar ¿cómo estás y la familia bien? Es realmente entender lo que están viviendo y empatizar con ellos, interesarte por ellos como te interesas por tus hijos, tus padres o tus hermanos.

## 3- ¿Cómo podemos desde la empresa mejorar el mundo?

**Convoca a todos tus trabajadores o si la empresa es muy grande organiza un proceso de inteligencia colectiva con esta sencilla pregunta: ¿Cómo podemos desde la empresa mejorar el mundo?**

Cuando hablamos de talento hablamos de pasión, cuando hablamos de pasión necesitamos una chispa, una llama que despierte las ganas de volcarse en el propio trabajo. La mejor forma de hacerlo es ésta tan sencilla. Mejorar el mundo no cuesta dinero, al contrario, genera oportunidades.

La mayor pérdida de dinero que tenemos en la empresa es la apatía de los trabajadores que vienen, hacen sus horas y se van. No ponen sus agallas porque sienten que trabajar sólo es su trabajo, no hay nada personal en ello. Y los empresarios demasiadas veces les damos razones muy evidentes para pensar así.

Eso causa depresiones, frustraciones, ansiedad porque los trabajadores dedican el 50% de su día a hacer algo en lo que no creen.

Darle la vuelta a esa tendencia es simplemente abrir una sencilla pregunta:

¿Cómo podemos desde la empresa mejorar el mundo?

Por si sola esta pregunta despierta otra forma de pensar centrada en algo más grande que el dinero o el beneficio. Y esta pregunta la podemos ir manteniendo de forma periódica e ir actualizando objetivos, medios e intenciones.

Riesgos: si sienten que tienen un sueldo miserable la primera respuesta será cobrar bien, tener más horas de descanso, ... Mejorar el mundo también es mejorar la vida de los trabajadores y debemos estar dispuestos a crear un camino por el cual todos ganemos más, mejorando el mundo por el camino. Si apuestas por pensar primero en ti y por quedarte la mayor proporción posible ellos apostarán por lo mismo: la mínima implicación posible y que te den con tus preguntitas.

Las cosas no tienen por qué ser como eran y **tú eres el eslabón que el cambio necesita.**

En tu empresa

¿Quieres comprender qué son los niveles y qué características las definen?

[www.humanleadership.net/niveles-empresa](http://www.humanleadership.net/niveles-empresa)

¿Quieres conocer el nivel de tu empresa?

[www.humanleadership.net/test-nivel](http://www.humanleadership.net/test-nivel)

Esperamos que este libro te sirva. Trabajamos para que las empresas cada día sean un poco más humanas y así también más productivas.

Gracias por tu tiempo y atención.

El equipo de [www.humanleadership.net](http://www.humanleadership.net)