

Conclusiones XII Congreso Nacional de Lares

1. El bien común es:

1.1 **Un deber de todos** y está **al servicio de toda persona**, teniendo toda persona el derecho a disfrutar de las condiciones de vida social que se derivan de la búsqueda del mismo.

1.2 **Una exigencia ética** que concierne a las personas y a las instituciones. El bien común deriva de la dignidad, el compartir y la defensa de la libertad, igualdad y justicia, buscando la plenitud y profesionalidad en nuestro trabajo. Todo ello en busca de la unidad.

2. La gestión del bien común supone:

2.1 **Estar al servicio del ser humano y al servicio del bienestar** de todos/as quienes trabajan y son atendidos en nuestras instituciones. Cuidar especialmente no tanto los resultados técnicos, económicos u organizativos cuanto los factores humanos del "bien vivir".

2.2 La gestión solidaria, por **convicción y por coherencia** fomentando la cultura de la implicación y colaboración solidaria en espacios de responsabilidad pública.

2.3 "Ser con" y "Ser para" supone **impulsar la revolución de la ternura**, luchando contra la cultura de la indiferencia y la mentalidad del descarte de nuestros mayores y personas dependientes.

2.4 **Corresponsabilidad con los agentes públicos y privados**. Lares debe impulsar la cohesión y la corresponsabilidad, mostrándose como una entidad que "sana denunciando y denuncia sanando".

2.5 **Identificar acciones significativas** o "botones de muestra" que enmarquen el camino y los valores que defiende nuestra carta de identidad.

2.6 **Impulsar la espiritualidad del bien común** que debe ser cordial y real acompañando al más excluido y sirviendo al otro ya que el pobre o excluido, cuando es amado es estimado.

3. **Recuperar la dosis de utopía** para recuperar la confianza, la honestidad, la responsabilidad, la cooperación, la generosidad, la sostenibilidad ecológica. Vencer desde aquí la cultura de la indiferencia.

4. **Lares debe vivir "la gestión para el bien común"** en cada uno de sus niveles, centros y servicios cuidando la dimensión trascendente y pluridimensional de toda persona atendida superando el individualismo.
5. **Todo modelo social debe tener presente:** Una cultura empresarial definida, recursos que nos permitan la difusión del talento, análisis de la demanda logrando cumplir expectativas y la gestión de personas como herramienta imprescindible de éxito.
6. Nuestra sociedad debe **generar recursos coherentes y sostenibles** ante el reto del envejecimiento que sean coherentes con las nuevas necesidades de nuestra población mayor, generando servicios cercanos en el territorio.
7. La comunicación de lo **que hacemos y cómo lo hacemos** debe ser transparente, planificada y con objetivos claros y definidos.
8. Necesitamos seguir formándonos y compartiendo experiencias para **ayudar, cuidar y apoyar en el proceso de duelo** del propio usuario y/o de sus familiares.
9. Debemos defender un **modelo integrador de las familias en el cuidado** donde es necesario el compromiso de responsables y gestores institucionales
10. Defendamos el **salario emocional de nuestros trabajadores** donde el reconocimiento y la escucha son un valor diferencial.
11. **Trabajar mano a mano con la Administración** en la elaboración de normas y proyectos sociales permite canalizar mejor y atender las necesidades y urgencias sociales en pro del bien común.
12. Toda actuación y **liderazgo para un cambio organizacional** debe desarrollarse marcando un rumbo claro entre las convicciones y valores y en contraste con la realidad.
13. Desde la mirada trascendente acentuar el valor de cada persona como única y pluridimensional, para, sin complejos, **situar la dimensión espiritual**.
14. **La confianza es el factor clave** sobre el que deben pilotar tanto las actitudes como las actuaciones que rigen la vida en un centro de mayores. Cumplir los compromisos, la escucha activa, la honestidad y la vocación de servicio son elementos clave para facilitar la confianza.



La gestión para el bien común

Palacio de Congresos, El Greco.
Toledo 19-21 de octubre de 2016
www.laresfederacion.org

15. **La cultura de valores en nuestras organizaciones**, debe ser una cultura de valor añadido aportada por nuestros trabajadores donde seamos capaces de crear un ecosistema de valores que impulse la objetividad, transparencia, reconocimiento, legitimidad y formación.

16. La puesta en común de **metodologías y herramientas compartidas** nos ayuda en la cohesión como sector solidario.

En definitiva, la integración del bien común en nuestras organizaciones supone **vivir "la gestión para el bien común" en cada uno de los niveles, entidades y centros de Lares y contagiarla** a nuestras administraciones, entidades sociales y la sociedad en general.