

La empresa como clave para el desarrollo social

La generación de dinámicas virtuosas entre personas y organización será un factor fundamental a la hora de atraer a jóvenes profesionales

Autoras: **Cristina Iturrioz-Landart** y **Cristina Aragón-Amonarriz**, profesoras de Management de Deusto Business School

Con un mercado laboral que según los últimos datos publicados de este pasado mes de abril indican que se han superado por primera vez los 20 millones de afiliados a la Seguridad Social, todas las miradas se concentran en el papel de las empresas. Y más aún en un momento de alta incertidumbre y sentimiento de vulnerabilidad (alerta climática, Covid, inestabilidad mundial, poblaciones migrantes en exclusión) que hace que cada vez sean más necesarias las instituciones y los referentes (entre ellas las empresas), en las que prevalezcan los valores y las relaciones basadas en la confianza y en la perspectiva humanista.

En el imaginario colectivo, se ha catalogado a la iniciativa empresarial, a la empresa, como un ente primordialmente guiado por la búsqueda del beneficio económico para sus accionistas o propietarios, frente y a costa del resto de la sociedad (empleados, proveedores, medioambiente…). Pero esta visión ha sido ampliamente superada no solo por la teoría en gestión empresarial; sino por la realidad que, ¡ojalá! conciba cada vez más a la empresa como una institución que puede conjugar con éxito generación de riqueza económica y desarrollo social y solidario.

La empresa como actor social que persigue la creación de valor en sentido amplio, con un enfoque sostenible a sus grupos de interés, a la comunidad, a la sociedad que le rodea es algo sugerente y atractivo, que da sentido a que sea un proyecto compartido por muchos. Esto es algo con lo que todos podemos soñar. Pero, ser, operativizar y presentarse ante la sociedad como un agente clave en la creación sostenible de valor distribuido, aportando a la conformación de oportunidades que contribuyen al desarrollo social y solidario, es un gran reto. Y el empleo es un tema clave para ello.

Hay que luchar activamente contra la tendencia global a que el empleo de calidad se vea amenazado. El abuso de la temporalidad, la precariedad de los salarios, especialmente de los jóvenes, la informalidad de las relaciones laborales y los falsos autónomos, son algunas de las negras realidades que acechan y provocan consecuencias nefastas para una sociedad: la inequidad, la polarización y la rotura de la cohesión y paz social. Dar pasos en este sentido es básico para este desarrollo social.

La preocupación por la equidad en el trato, la no discriminación, el cuidado de la brecha salarial, la cultura de participación de los trabajadores… permitirá profundizar en el enfoque de empresa humanista que tantas veces hemos recreado en el aula para nuestros estudiantes. Desde hace ya muchos años, la dirección por valores y, más recientemente, el concepto de empresa liberada, entre otros enfoques, nos permiten soñar con organizaciones que persiguen esa utopía, entendiendo este espacio colectivo que es la empresa, como una oportunidad de desarrollo y emancipación de sus partícipes.

Por ello, la generación de estas dinámicas virtuosas entre personas y organización parece va a ser clave para atraer talento de nuevas generaciones, que buscan más allá de un empleo, un sentido a lo que hacen en consonancia con lo que son y sienten. Las organizaciones están formadas por personas con capacidades y competencias, pero también con sentimientos y emociones, que determinan el futuro y éxito del proyecto empresarial. Formar parte de una organización es, cada vez más, formar parte de un proyecto que muta sin cesar, donde las competencias y los roles de cada persona deben evolucionar constantemente, y en el que, por ello, la persona solo encontrará el sentido si ese proyecto empresarial y profesional está alineado con su proyecto vital y emocional.

Esta conexión personas-organización pasa sin duda por la operativización del valor social de la empresa. El valor social no es algo en desuso, sino que está más formalizado e institucionalizado que nunca. No obstante, no somos ingenuas; hacerlo creíble, es un reto. Actualmente muchas compañías tienen estas claves muy presentes en su estrategia y gestión y se miden por la generación del impacto social tanto de su propia actividad como de toda su cadena de valor. La preocupación medioambiental, y la posibilidad de digitalizar todo lo que es susceptible de ser digitalizado, han hecho de palanca que abordar la trazabilidad de todos estos impactos. La relevancia adquirida por la llamada contabilidad social, de triple balance o por los criterios ASG (ambientales, sociales, gobierno corporativo) ha actuado de palanca en la operacionalización de la generación de valor social en las empresas.

Seamos optimistas. Estos criterios, que incluyen la diversidad y brecha salarial, ciberseguridad-protección de datos de clientes, ética y gobernanza… posibilitan el empoderamiento de la acción social responsable de la empresa. Abogamos por un modelo de empresa en la que ésta sea cada vez más protagonista de la construcción y desarrollo solidario de los territorios, y cuyo potencial transformador sea entendido y valorado por la sociedad en la que se inscribe, cerrando un círculo virtuoso en el que potencialmente la iniciativa empresarial alcance su culmen transformador.

Fuente: Cinco Días